وزارة التعليـــم العالــــي و البحـــث العلـــمي

جـــامعة عبد الحـــميد بــن باديـــس

كلية الحقوق و العلوم السياسية

عقد العمل محدد المدة

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون اجتماعي

إعداد الطالبة
نصري سهام

إشراف الأستاذ الدكتور
مشرفي عبد القادر

لجنة المناقشة

....

....

....

السنة الجامعية

2016 - 2015

الاهداء

اللى والدي الكريمين اطال الله في عمرهما.

الى زوجي الكريم حفظه الله لي.

الى كل اخوتي و اخواتي.

الى اولادي قرة عيني عبد الرحمن و مصطفى.

الى كل زميلاتي و رفيقات دربي.

الى كل من كان له عون او عطاء في انجاز هذه العمل.

اهدي هذا البحث المتواضع.

شكر وتقدير

الشكر لله أولا فبفضله تتم الصالحات و بتوفيقه تدرك الغايات.

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير إلى الأستاذ الدكتور

مشرفي عبد القادر الذي تشرف بتاطيره لي،و مد يد العون من اجل

بلوغ الغاية و الهدف من هذا العمل.

الى جميع الاساتذة الاجلاء على قبولهم مناقشة هذه المذكرة.

شكرا لكم جميعا.

قائمة المختصرات

ج.ر: الجريدة الرسمية.

م.ق: المجلة القضائية.

ع: العدد.

ص:الصفحة.

مقدمة

من المسلم به أن المنظومة القانونية العمالية تسعى دائما إلى تحقيق السلم الاجتماعي بوضع تشريعات عمل تتضمن وسائل فنية لتحقيق استقرار العمل و ذلك بفرض قيود تشريعية على اللجوء إلى تحديد مدة عقد العمل و إنهائه من جهة أخرى تحاول إرضاء متطلبات أرباب العمل الذين يمارسون ضغوطا على الحكومات من اجل التحقيق من الأعباء الاجتماعية و ذلك بتكريس مرونة التشغيل التي هي قدرة المؤسسة عل الملائمة بين عدد عمالها و أقاع العمل و تنوع الطلب بتعديل الأجر حسب الإنتاجية و القدرات المالية للمؤسسة و جعل كل عامل يؤدي عدة مهام في المؤسسة لمواجهة الطلب.

وهذا ما لم يكن موجودا قبل التسعينات،حيث كانت الدولة لا تبحث عن الفعالية الاقتصادية على الأقل من الناحية الفعلية بل كانت القطاعات الاقتصادية تمارس وظيفة اجتماعية تحاول من خلالها التقليص من البطالة، و بالتالي كانت الدولة هي المنظمة لعلاقات العمل داخل المؤسسات قد تحكم في وقت العمل ،تحدد أوقات الراحة الإجبارية و مدة العمل و تحمي العامل من التسريح.

إذ عرفت الجزائر تحولات اقتصادية بانتقالها من اقتصاد اشتراكي إلى اقتصاد السوق الذي كان له أثر بارز على علاقة العمل بصفة عامة و على مدتها بصفة خاصة حيث اعتمد قبل التسعينات في ظل النظام الاشتراكي على وسيلة أخرى تتمثل في عقد العمل محدد المدة، و هذا ما تجلى من خلال القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 و قانون 06/82 الصادر في 27 أوت 1982 حيث تم من خلالها تكريس مبدآ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى عقود العمل محدد المدة على سبيل الاستثناء، و هذا حتى صدور قانون 11/90 الصادر في 11 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء نتيجة التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر خلال هذه الفترة و الذي يهدف في حقيقة أمره إلى إدخال المؤسسات و الشركات الخاصة في التغيير النمطي

الاقتصادي على علاقة العمل بصفة عامة و على مدتها بصفة خاصة و فتح المجال أمام الاستثمار محليا كان أو أجنبيا.

و هذا ما أدى إلى القول بأن الأمر يتعلق بمحاولة إضفاء الطابع التعاقدي على علاقة العمل في القانون الجزائري و إزالة التنظيم الذي كان سائدا في هذا المجال، خاصة مع التوسع و التقدم الذي شهده قطاع الأعمال و ما إستلزمه من ضرورة توفير القوى المحركة لهذا القطاع من المواطنين و الأجانب.

أن الشروع في الإصلاحيات الاقتصادية هو سبب التحولات العميقة في كيفيات اللجوء غلى تحديد مدة عقد العمل نتيجة لضعف خلق مناصب الشغل لان هذه الإصلاحات الاقتصادية التي جاءت بها قوانين التسعينات في خصم مسايرتها للتوجه الاقتصادي الجديد حاولت التوقيف بين مصالح العمال من خلال تكريس أساسا مبدأ ديمومة علاقة العمل مع إمكانية اللجوء إلى إبرام عقد العمل المحدد المدة على سبيل الاستثناء، و بين مصالح المستخدمين التي تتطلب أكثرنجاعة ممكنة في العمل و ذلك لا يمكن أن يتم سوى بتحرير المبادرة و حرية التعاقد.

من هذا المنطلق أصبح اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة بمختلف أشكالها أكثر شيوعا و انتشارا، وذلك تحت مظلة تفشي البطالة و ازدياد الطلب على العمل فاستعمل في الآونة الأخيرة في المؤسسات الخاصة و العامة على حد سواء باعتباره من جهة من العقود المتغيرة و المرنة سريعة التأقلم مع متطلبات المؤسسات، ومن جهة أخرى باعتباره يضمن و يخدم مصالحهم الاقتصادية فهي توفر مناصب شغل و لكن تجعل مركز العامل بعيدا كل البعد عن الاستقرار حيث تضمن للمستخدم إمكانية التخلص من العامل دون أن يكون هناك فصل تعسفي من طرفه و هذا ما يضمن المرونة للمؤسسة بتحكمها الكلي في العامل الامر الذي دفعها للجوء إلى هذه العقود.

إن كل ما تسعى إلى تحقيقه جملة التعديلات القانونية التي فرضتها الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية هو إضفاء مرونة أكثر في اللجوء إلى التعاقد

عن طريق العقود محددة المدة الذي يمكن أن يتحول إلى وسيلة في يد أرباب العمل لهدر قوام علاقة العمل الذي يتميز أساسا بطابع الديمومة ليصبح هو الاستثناء.

و إن كان نظام العقود المحددة المدة وسيلة تمليها متطلبات النظام الاقتصادي الجديد فإن هذا لم يمنع البعض من إتحاده وسيلة للتخلص من بعض العمال الدائمين مع أن الهدف الحقيقي المتوفى من وراء هذا النوع من العقود هو عكس ذلك تماما ما دام أنه لا يزال يحافظ على طابعة الاستثنائي و يبقى عنصر الديمومة هو الأساس.

و انطلاقا من ذلك حاول المشرع في مختلف تعديلاته القانونية المتسلسلة رسم حدود لهذا العقد انطلاقا من كون نظام التعاقد لمدة محددة نظام استثنائي و كل نظام قانوني لا يحقق ذلك لا يمكنه أن يمنح ضمانات و يحقق حماية للعامل لأن القواعد المنظمة لهذا العقد و ضعت كلها لحماية العامل و بناءا على ما تقدم فإننا سنعالج موضوعنا من خلال طرح الإشكالية التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري عقد العمل محددا المدة؟وما مدى فعالية هذا النظام في تحقيق حماية قانونية للعامل؟

و تكمن أهمية الموضوع في كون هذه الدراسة تدخل في إطار تدعيم الدراسات العلمية السابقة لما للموضوع من أهمية تتمثل في كون أسلوب التعاقد لمدة محددة من الوسائل المتعمدة في الآونة الأخيرة بصفة أساسية خاصة من الطرف الخواص، فهو وسيلة جديدة لمحاربة العوز الاقتصادي و لو بصفة مؤقتة،كما انه ناتج تفاعل التطورات الدولية ذات الصلة بعلاقة العمل و لا سيما الاقتصادية منها،بالإضافة إلى معرفة مدى مساهمة الوسائل التي خص بها المشرع إبرام عقد العمل المحدد المدة في توفير الحماية القانونية للعامل من تعسف و انحراف المستخدمين.

وترجع أسباب اختيار هذا الموضوع إلى انتشار استخدام أسلوب التعاقد لمدة محددة و تعسف المستخدمين في تطبيق هذا العقد،حيث ، حيث أن القانون 11/90

قد ساهم في ظهور إشكالات في هذه العقود نتيجة التجاوزات المرتكبة من طرف المستخدمين و المتسبب في هذا كله الغموض و الفراغ القانوني الخاص بتنظيم عقد المحدد المدة.

إذ نجد هذا القانون قد أورد أحكاما عامة تتعلق بعلاقة العمل محددة المدة كانت أو غير محددة ما عدا ما يتعلق منها ببعض الحالات و الجوانب التي أقر لها أحكاما خاصة هذا ما جاء في شكل حصر للحالات التي يجوز فيها إبرام عقد مل محدد المدة و ذلك بموجب المادة 12 من هذا القانون و أيضا المادة 14 المتعلقة بإبرام هذا العقد خلافا لأحكام قانون 11/90 هذا بالإضافة إلى بعض النصوص القليلة الأخرى التي تعد على رؤوس الأصابع، ناهيك عن ذلك فإن الدراسات و البحوث التي تناولت هذا الموضوع قليلة و نادرة حتى و أن وجدت فهي تتناوله في معرض حديثها عن لآفة العمل بصفة عامة و انه لدراسة ذلك يتحكم علينا الأمر الاهتداء بالاجتهاد القضائي و خاصة في تطبيقه لقواعد عقد العمل محدد المدة.

و لدراسة موضوع عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر و ما يعرضه من إشكالات في عدم استقرار العمل من جهة و تعسف المستخدم من جهة أخرى في وقت تتضارب فيه مصالح أرباب العمل،فيجب دراسة وضعية العامل في مختلف المراحل التي يمر بها إبرام هذا العقد وذلك باعتباره المستهدف الرئيسي من جعل هذا العقد استثناء، و بالتالي لا بد من التحدث عن سريان العقد ،فقد تعترضه ظروف قد تؤدي إلى تعديل العقد أو توقيف العامل عن أداء عمله لفترة مؤقتة كما يمكن أن تؤدي إلى انقضائه،فنص المشرع على طريقة خاصة لانقضاء عقد العمل المحدد المدة ألا و هي الطريقة العادية،هذا بالإضافة إلى طرق أخرى غير عادية،و هذا ما يدخل ضمن القواعد العامة في عقد العمل محدد المدة و هذا ما سنصب عليه اهتمامنا في الفصل الأول.

و عليه يجدر بنا التحدث عن الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل عند اللجوء إلى العمل بموجب عقد العمل محدد المدة بالنظر إلى أن المشرع

الجزائـــري أراد تكـــريس التنظـــيم الاســـتثنائي لهـــذا العقـــد بـــورود نصـــوص خاصـــة كمـــا فعـــل فـــي المـــادتين 12 و12 مكـــرر و فـــي المـــادة14 مـــن القـانون11/90بالنسـبة إلـى تحديـد مجـال إبـرام عقـد العمـل محـدد المـدة كمـا انـه لابـد إن يخضـع إلـى رقابـة فـي تطبيقـه مـن اجـل تعزيـز و تـدعيم ضـمانات حماية العامل بها و هذا ما سنخصص له الفصل الثاني.

إذن الدراسة للموضوع ستكون بالاعتماد على الخطة التالية:

الفصل الأول: القواعد العامة في عقد العمل محدد المدة.

المبحث الأول: سريان عقد العمل محدد المدة و انتهاؤه.

المبحث الثاني: أثار عقد العمل محدد المدة.

الفصل الثاني: الحماية المقررة قانونا للعامل أثناء إبرام عقد العمل.

المبحث الأول: تحديد حالات إبرام عقد العمل محدد المدة.

المبحث الثاني: الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة.

الفصل الأول: القواعد العامة في عقد العمل محدد المدة:

علاقة العمل هي الرابطة القانونية التي تربط بين العامل والمستخدم والمتولدة عن اتفاق إرادي يدعى عقد العمل وهذا الأخير يمثل المصدر و علاقة العمل تمثل النتيجة ،إلا أن ذلك لا يعني أن علاقة العمل تخضع زيادة على ذلك للنصوص القانونية و التنظيمية التي تنظم ميدان العمل و يعتبر قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الفردية الإطار العام المنظم لشؤون و قضايا العمل والعمال المؤرخ في1990/04/12 و لم يميز هذا القانون بين القواعد التي تحكم عقود العمل غير محددة المدة و تلك القواعد التي تحكم عقود العمل محددة المدة،إلا في بعض الحالات و الجوانب التي اقر لها أحكاما خاصة،لذلك يطرح التساؤل ما مدى تطبيق القواعد العامة الواردة في النصوص القانونية و التنظيمية على عقد العمل محدد المدة؟

و سنتناول الإجابة على ذلك من خلال مبحثين،نخصص المبحث الأول لسريان عقد العمل محدد المدة و انتهاؤه و المبحث الثاني لأثار عقد العمل محدد المدة،و سنتولى إبراز خصوصيات عقد العمل محدد المدة عند تحليل العناصر المذكورة و إبراز عدم تولي المشرع تنظيمها و تركها خاضعة للقواعد العامة.

المبحث الأول: سريان عقد العمل محدد المدة و انتهاؤه

إن قيام العمل بالشروط و العناصر التي سبق ذكرها،قد تطرأ عليه بعض التطورات و الأوضاع المختلفة فتؤثر في الحياة المهنية للعامل و تتمثل في تغيير علاقة العمل أو تعليقها أو انتهائها بأحد الأسباب .

و ما يهمنا في البحث هو عقد العمل محدد المدة،و مادام إن الأوضاع التي تطرأ عليه ترد أيضا على عقد العمل غير محدد المدة لعدم تخصيص المشرع قواعد خاصة تطبق عليه فإننا سنتناول ذلك بالقدر الذي يمس عقد العمل محدد المدة.

المطلب الأول: تغيير علاقة العمل أو تعليقها في عقد العمل محدد المدة

أولا:تغيير عقد العمل محدد المدة:

عادة ما تقوم نزاعات تعرض على القضاء نتيجة التغيير في علاقة العمل،أو في إحدى الالتزامات الناتجة عنها و في اغلب الأحيان يحدث ذلك بالإرادة المنفردة للمستخدم ،مما يؤدي إلى تحميله المسؤولية العقدية[1] غير انه بالرجوع إلى المادة 62 من القانون90-11 نجدها تنص على:"يعدل عقد العمل،إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها القانون" كما تنص المادة63 من نفس القانون على"يمكن تعديل شروط عقد العمل و طبيعته بناءا على الإرادة المشتركة للعمال و المستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون".

يتبين من خلال أحكام هاتين المادتين أن التغيير في علاقة العمل بوجه عام يتم أما بناءا عن تغيير نصوص قانونية أو بناءا على اتفاق الطرفين.

فبالنسبة للسبب الأول: تغيير النصوص القانونية في هذه الحالة يطغى التغيير على بند العقد الذي يون اقل فائدة للعامل و معنى ذلك انه يمكن تعديل عقد العمل محدد المدة،إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل،من ذلك مثلا: التغيير المستمر و دوريا الأجور لفائدة العمال.

فبالنسبة للسبب الثاني: التغيير الناتج عن اتفاق الطرفين.

إن اتفاق طرفي عقد العمل المحدد المدة على تغيير عقد العمل غير محدد المدة إلى عقد عمل محدد المدة،و هذا ما يحدث في الواقع،غير انه بالرجوع إلى أحكام المادتين12ن16 من القانون90-11 يجرنا القول أن التغيير ينطوي على إنهاء لعقد غير محدد المدة و إبرام لعقد محدد المدة،و في ذلك مخالفة للقانون على اعتبار:

---

[1]Tayeb belloula, Le droit du travail,op.cit ,231.

1-أن حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة محددة قانونا بالمادة66.

2-أن حالة إبرام عقد العمل محدد المدة محددة حصرا بالمادة12.

وبالتالي أعطى حماية أكثر للعامل عند تغيير عقد العمل،بحيث نص صراحة في قانون90-11 على حماية العامل من فرض منصب عليه لا يتناسب مع مؤهلاته،و احترام كرامته،و من ذلك مثلا: نقل عامل من مكان إلى أخر دون موافقته و إن تبرير ذلك بالصالح العام لا يكفي و قد جاء في القرار[2] الصادر عن المحكمة العليا رقم101449بتاريخ1993/12/08 عن الوجه الثالث المأخوذ من قلة أو تناقض الأسباب:حيث ينعي على القرار المطعون فيه أن تسبيب الحكم و القرار المؤيد له في أي تخفيض للأجر في حين النقل تم في فترة ركود الإنتاج مما يبعد فكرة الصالح العام و أن هذا النقل سبب للطاعن مصاريف و متاعب مما يؤكد الطابع العقابي لنقله.

حيث أن العقد شريعة المتعاقدين و أن مكان العمل يشكل عنصرا أساسيا في عقد العمل و لا يمكن تغييره بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين خارج ما يخوله التشريع...و حيث أن تبرير النقل بالصالح العام غير كافي لان الصالح العام يكمن في المصلحة المشتركة للمتعاقدين في إطار علاقة ينظمها القانون،الذي يكون قد اخذ بعين الاعتبار الصالح العام،و ماعدا الحالات التي ينص عليها لا يمكن الخروج عن ما هو أساسي في اتفاق الطرفين تحت داعي لم يرخص به قانونا.

ثانيا:تعليق علاقة العمل محدد المدة:

يمنح القانون للعامل الحق في التوقيف عن ممارسة عمله دون أن يتسبب ذلك في إنهاء أو قطع علاقة العمل و ذلك طبقا للأسباب المنصوص عليها بالمادة64 من القانون90-11 و لا يمكن للمستخدم تعليق علاقة العمل دون أن يستند إلى الحالات المنصوص عليها حصرا في المادة 64 ،و يترتب على تعليق علاقة العمل:

[2] قرار منشور م.ق، ع الخاص بالغرفة الاجتماعية "منازعات العمل و الضمان الاجتماعي" لسنة 1997،ص 157.

-إعفاء الطرفين من التزاماتهما المتبادلة.

-إيقاف رابطة التبعية.

غير أن ما يستوقفنا في هذا العنصر الإشكال التالي المتعلق بتصادم فكرة تعليق علاقة العمل محددة المدة مع طبيعة العقد في ذاته(عقد مؤقت)، ولأجل ذلك يمكن أن نعالج فرضيتين وهما:

-*- الفرضية الأولى: وهي التي يزول فيها سبب تعليق علاقة العمل قبل انقضاء العقد و مثال ذلك إبرام عقد امدة06 أشهر و يتوقف العامل لمدة 15 يوما بسبب عطلة مرضية ففي هذه الحالة فان العامل يعاد إدراجه في منصب عمله لإكمال المدة المتبقية من العقد ، و هذا تطبيقا لمقتضيات المادة 65 من القانون 90-11 و التي تقضي بإعادة إدراج العمال إلى مناصبهم بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

-*- الفرضية الثانية: و هي التي يزول فيها سبب تعليق علاقة العمل بعد انقضاء مدة العقد، ففي هذه الحالة لا يحق للعامل أن يطلب إعادة إدراجه في منصبه لتنفيذ العقد و ذلك بسبب أن إبرام العقد لمدة محددة كان لأجل حالات هي بطبيعتها مؤقتة أي حالات المادة12 من القانون 90-11 إذ أن زوال الداعي لتلك الحالات ينقضي معه الغرض لتنفيذ العقد المرتبط بها.

و يطرح السؤال أيضا في حالة ما استمر السبب الذي ابرم من اجله العقد المحدد المدة،و انقضت مدة علاقة العمل قبل أن يزول سبب تعليق علاقة العمل و لتوضيح هذا السؤال يمكن ضرب المثال التالي:

ابرم عقد لمدة 04 أشهر و تم تعليق علاقة العمل بسبب عطلة مرضية لمدة03 أشهر في حين أن سبب إبرام العقد كان تزايد العمل و بقي مستمرا.

و في هذا المثال طالما أن القانون لم ينظم ذلك فان باب الإدلاء بالرأي مفتوح، و من ثمة فمن رأينا أن العامل يمكنه أن يطالب بإعادة إدراجه إلى منصبه لان علاقة

العمل كانت مفتوحة ، و يبقى في منصبه إلى أن يستنفذ المدة الزمنية التي تعاقد من اجلها ما لم ينقضي السبب الذي أدى إلى إبرام عقد العمل محدد المدة(تزايد العمل).

المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل محدد المدة

نصت المادة 66 من القانون 90-11 على حالات انتهاء عد العمل و هي:

- البطلان أو الإلغاء القانوني.
- انقضاء اجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.
- الاستقالة.
- العزل.
- العجز الكامل عن العمل.
- التسريح للتقليص من عدد العمال كما ورد في التشريع.
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.
- التقاعد.
- الوفاة.

و نلاحظ أن هذه الأسباب هي نفسها الأسباب التي ينتهي بموجبها عقد العمل الغير محدد المدة إلا فيما عدا حالة انقضاء اجل عقد العمل الذي يتميز به عقد العمل ذي المدة المحدودة. ويمكن تقسيم هذه الحالات أو الأسباب إلى صنفين، وهما أسباب قانونية عادية ، و أسباب قانونية غير عادية.

أولا: الأسباب القانونية العادية:

1- انقضاء مدة العقد: وهي الطريقة العادية لانتهاء العقد ذي المدة المحدودة و انتهاؤه لا يرتب أي التزام على عاتق طرفي العقد، إذ أن وصول اجل العقد ينهيه.

و الاجتهاد القضائي اخذ بطريقتين في تحديد مدة العقد .فالأولى تتمثل في إدراج تاريخ بداية و نهاية العقد ،و الطريقة الثانية تتمثل في تحديد عدد الأيام و عدد الأشهر و حتى السنوات، و يعتبر خرقا لالتزام تعاقدي المستخدم الذي يقوم بإنهاء عقد العمل قبل حلول اجله و يعتبر ذلك تسريحا .

و قد اوجب القانون القديم إخبار العامل بعدم الرغبة في تجديد عقد العمل المحدد المدة في اجل 15 يوما قبل حلول اجله، و مخالفة ذلك يعتبر فصلا تعسفيا،بينما القانون 90-11 لم ينص على أي إجراء معين إذ أن العقد ينتهي تلقائيا بانتهاء مدته.

و قد ورد في الاجتهاد القضائي انه ليس للعامل بعد انتهاء مدة العقد الحق في تجديد العقد، و هذا ما جاء في قرار[3] المحكمة العليا في قضية تحت رقم 115899 بتاريخ 1994/10/25 (ل.م) ضد المدير العام للمؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة بسور الغزلان إذ جاء في حيثياته"...أن مناقشة مسالة رفض تجديد عقد العمل المحدود المدة، لا تجدي نفعا قانونا، إذ انه بغض النظر عن ما يفرضه القانون من الشروط لمثل هذه العقود، فان المادة 64 من القانون 90-11 تنهي علاقة العمل بانتهاء مدة العقد المحدد المدة، و منه فلا حق مكتسب في تجديد علاقة العمل،و لا جدوى من تحديد من يرفض مما يصير معه الوجه المثار غير ذي جدوى".

2-الاستقالة: و هي حالة من الحالات المهنية لعقد العمل سواء كان محدود المدة أو غير محدود المدة و حق الاستقالة هي حق مخول قانونا للعامل لجعل حدا لعلاقة العمل، و قد نص القانون على انه على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابيا، و أن يغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية و ذلك ما نصت عليه المادة 68 من القانون 90-11 .

و يجب أن تتم الاستقالة بمحض إرادة العامل و بالتالي لا اثر لها إذا قدمت تحت ضغط أو على اثر استفزاز من المستخدم.

و السؤال الذي يمكن طرحه في هذا المجال، هل يجوز للعامل أن يتراجع عن استقالته؟

---

[3] قرار صادر عن المحكمة العليا منشور م.ق،ع الخاص بالغرفة الاجتماعية "منازعات العمل و الضمان الاجتماعي" لسنة 1997،ص 169.

من المستقر عليه انه لا طالما لم يصادق عليها من طرف الإدارة ، فللعامل أن يتراجع علنها.

أما إذا قبلت فإنها ترتب أثارها كاملة،و قد اعتبرت المحكمة العليا أن بقاء و قبول العامل من طرف المستخدم بعد نهاية الإشعار المسبق تجديدا لعلاقة العمل بعد انتهائها بالاستقالة.

3-التقاعد: يحكم التقاعد القانون 82-12 المؤرخ في: 1982/07/02 و حدد شرطين لاستفادة العامل من التقاعد و هما:

1- بلوغ 60 سنة من العمر للرجال و 55 سنة للنساء.

2- قضاء مدة 15 سنة على الأقل من العمل.

و إذا تخلف شرط المدة تضاف 05 سنوات إلى المدة المنصوص عليها في الشرط الأول. و التقاعد من الحالات المهنية لعلاقات العمل، و هناك نظم أخرى للتقاعد منها التقاعد المسبق للتقليص من عدد العمال[4]. و نظام التقاعد بدون شرط السن و إنما بإستفاء المدة الفعلية التي أدت إلى دفع الاشتراكات لمدة 32 سنة، و كذلك نظام التقاعد النسبي.

و للإشارة قد كرس القضاء الفرنسي مبدأ تحميل العامل المتقاعد بموجب عقد محدود المدة و الذي يطالب بإحالته على التقاعد دون استيفاء مدة العقد بالتعويض بعد إثبات آن الأسباب مغايرة[5].

و هذا الاتجاه مبرر باعتبار أن العامل يوظف عادة من اجل نشاط ظرفي، وان ذهاب العامل قبل انتهاء مدة النشاط ألظرفي و دون تنفيذ العمل المحدد في العقد، سيؤدي إلى اضطراب في العمل و قد يلحق أضرارا بالمؤسسة.

4- انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة: وهي حالة أتى بها القانون 90-11 و قد تثار بشأنها منازعة بين العامل و المستخدم كان يدعي العامل مثلا: بان التوقيف

---

[4] المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المحدث للتقاعد المسبق،ج.ر،رقم 34،سنة 1994.

[5] مذكرة نهاية التربص بعنوان " النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة بين التشريعين الجزائري و الفرنسي" ،القاضي بن صاري ياسين ،المعهد الوطني للقضاء ،الدفعة الثانية ،ص 95.

عن النشاط غير شرعي و كان بفعل غش المستخدم، ففي هذه الحالة يتعين على المستخدم أن يثبت أن التوقف عن النشاط شرعي، كان يثبت انه وقع شطب المؤسسة من السجل التجاري.

5- الوفاة: و هي حالة من حالات انتهاء علاقة العمل وقد استعمل المشرع عبارة وفاة دون أن يبين هل هي من جانب العامل أم من جانب المستخدم.

- فمن جانب العامل: فمادام أن عقد العمل يبرم بالنظر إلى شخصية العامل، أي تؤخذ بعين الاعتبار، فلا يتصور أن يحل محله ورثته، و بالتالي فان بوفاة العامل ينتهي عقد العمل محدد المدة.

- أما من جانب المستخدم: فمادام انه قد يكون الشخص طبيعيا او معنويا ، فإذا كان شخصا طبيعيا و توفي فانه لا تنتهي أثار عقد العمل و لكن يستمر بنفس المدة ونفس الشروط ، لكن مع الشخص المؤهل قانونا و الذي يحل محل المستخدم الأصلي ، أما إذا كان شخصا معنويا فان ذلك يضعنا أمام حالة انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة و التي ذكرناها سابقا.

6- اتفاق الطرفين: للعامل و المستخدم أن يتفقا على وضع حد لعلاقة العمل في اي وقت سواء كانت العلاقة محدودة أو غير محدودة المدة ، و لكن لا يجوز الاتفاق على ذلك مسبقا.

7- العجز الكامل عن العمل: سواء تعلق الامر بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، فان حالة العجز الكامل هي طبيعية لإنهاء علاقة العمل ، و يكون ذلك عندما يصاب العامل بعجز كلي عن العمل سواء كان عجزا جسديا أو عقليا ، و المشرع في المادة 66 لم يتطرق للعجز الجزئي ذلك أن العجز الكلي المقصود كما نراه هو ذلك العجز الذي لا يمكن معه ممارسة النشاط الذي وظف من اجله العامل ، ولا يتلاءم مع حالته الصحية الجسدية و العقلية حتى و إن كان ذلك يعبر عن عجز جزئي من الناحية الطبية.

8- البطلان أو الإلغاء: نلاحظ أن هذه الحالة في حد ذاتها تتضمن سببين و هما البطلان و الإلغاء ، وكلاهما مختلف عن الأخر ، ذلك أن البطلان ينصب أساسا على مخالفة القانون و مثال ذلك تشغيل أطفال لا يزيد عمرهم عن 16 سنة أو تشغيل النساء في العمل الليلي، يبطل العقد، و ينتهي معه عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، لكن هذا البطلان لا يؤدي إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداؤه طبقا للمادة 135 من القانون 90-11 .

أما الإلغاء فيتعلق بصدور قانون جديد يلغي أحكام و عدة أحكام ، كان يرفع من العمر الأدنى للتوظيف، فهو يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل للعمال الذين لا تتوفر فيهم السن القانونية الجديدة.

مع الإشارة أن المادة 14 من القانون 90-11 تنص على انه في حالة عدم احترام الشروط المقررة قانونا لإبرام عقد العمل محدود المدة فانه تقوم بين الطرفين علاقة عمل غير محدودة المدة ، و يصبح بذلك و كأنه يتم إلغاء العقد المبرم و يؤدي في نفس الوقت إلى قيام علاقة جديدة متمثلة في عقد غير محدود المدة.

ثانيا: الأسباب القانونية الغير عادية:

1- العزل : و المقصود به هو التسريح التأديبي وهو عقوبة يسلطها المستخدم على العامل في حالة ارتكابه خطا جسيما، و ذلك قصد حماية مصالحه ،و ضمان استقرار و فعالية النظام في المؤسسة .

و قد اجمع الفقه و القضاء و التشريع على شرعية التسريح التأديبي،إلا انه ثار خلاف حول مضمون هذا التسريح التأديبي،و المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف صريح للخطأ الجسيم و إنما بالرجوع إلي المادة 73 من القانون 90-11 نجد أن هذه المادة نفسها نصت على مصادر للخطأ الجسيم و هي الأخطاء المنصوص عليها في المادة ذاتها(أي المادة73) و الحالات التي ينص عليها التشريع الجزائي.

لذلك فليس للمستخدم أن يحتج بان الخطأ الجسيم محدد بالنظام الداخلي ،و قد جاء في القرار[6] رقم 135452 بتاريخ 1996/06/04 "...عن الوجه الثالث: تجاوز السلطة و الخطأ في تطبيق القانون في حين أن المادة 73 لم تشر إلى الخطأ على سبيل الحصر بل أشارت إليها على سبيل التخصيص أو الخصوص،و أن العارضة قد أثبتت بما فيه الكفاية بان المدعي ارتكب أخطاء نفسها منها المذكورة بالمادة 73،المتمثلة في الغياب عن العمل بدون عذر مقبول و رفض التنفيذ،مما يستحق معها الطرد،ضف إلى ذلك أن المحكمة لم تناقش الأخطاء التي أشار إليها الطاعن و التي ارتكبها المطعون ضده.

"...و حيث توضيحا لذلك يجب الإشارة إلى أن الأخطاء الجسيمة واردة في نصوص قانونية أخرى مثل قانون 20/90 المنظم لحق الاضطراب مما يبين أن المشرع إذ يذكر الأخطاء الجسيمة على وجه الخصوص في المادة04/73 إنما فعل ذلك اعتبارا منه أنها ليست المادة القانونية الوحيدة التي تتعلق بذلك،كما انه اخذ بعين الاعتبار احتمال نصوص قانونية أو تنظيمية تأتي بأخطاء أخرى لاحقا...".

و حالة التسريح التأديبي تنطبق على عقد العمل المحدد المدة أو غير محدد المدة،و ينبغي الإشارة إلى انه في حالة إلغاء القاضي لقرار التسريح التأديبي و إعادة إدماج العامل فان إدراجه يكون للمدة المتبقية من العقد،و إذا تعذر ذلك كان انتهت مدة العقد،فانه يمكن الحكم بالتعويض لصالح العامل.

أما فيما يتعلق بالتسريح للتقليص من العمال فان هذا السبب لا يطبق على العمال ذوي العقود محدودة المدة،ذلك أن المستخدم الذي ينوي تسريح العمال فانه بانتهاء مدة العقد التي تربطه مع العمال تسمح له بإنهاء علاقة العمل مع العمال دون اللجوء إلى الإجراءات المعقدة المنصوص عليها في التشريع،و التي تفرض على المستخدم إتباعها للتقليص من عدد العمال،ثم أن اغلب العقود محددة المدة

---

[6] قرار منشور م.ق، العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية "منازعات العمل و الضمان الاجتماعي" لسنة 1997 ،ص 199.

عادة ما تكون قصيرة المدة،و لا تغطي حتى مدة الإجراءات التي يلزم المستخدم إتباعها للتقليص من عدد العمال.

كما تجدر الإشارة انه حتى إذا انتهى عقد العمل فانه يبقى المستخدم متحملا الالتزامات منها تسليم شهادة العمل و عدم تسليمها يرتب عقوبات جزائية في ظل الامر 21 أفريل 1975،كذلك قانون 27 فيفري 1982 بينما القانون 21 أفريل 1990 حذف العقوبة الجزائية.

و القانون الفرنسي ينص على العقوبات الجزائية،و التي قد يخضع لها المستخدم الذي يمتنع عن تسليم شهادة العمل سواء بغرامة أو بعقوبة الحبس[7]،كما يمكن للعامل أن يلجا إلى القسم الاجتماعي للحصول على حكم يقضي بإلزام المستخدم بتسليم شهادة العمل و يصدر الحكم ابتدائيا و نهائيا[8].

المبحث الثاني: آثار عقد العمل محدد المدة.

انه من المستبعد وفقا للمفاهيم المعاصرة التي أضحت بديهية بفضل طابعها الإنساني الفطري،أن تقوم علاقة العمل دون الاستناد إلى مصدر اتفاقي ،ونتيجة لذلك فانه يترتب على الاتفاق آثار تتمثل أساسا في الحقوق و الالتزامات،و التي تستند بالإضافة إلى عقد العمل إلى مصادر مختلفة كالدستور[9]،و الاتفاقيات الجماعية،و النظام الداخلي مع احترام تدرجها لدى اختلافها أو تعارض أحكامها.

خلافا للقانون السابق و المتعلق بالقانون الأساسي العام و القانون 90-11(للعامل)المتعلق بعلاقات العمل لم يتطرق بصورة مفصلة للحقوق و الالتزامات المترتبة عن عقد العمل،حيث انه يترك الامر للاتفاقيات الجماعية[10]،و النظام الداخلي[11]،و عقد العمل.

---

[7] Tayeb belloula ,le droit du travail ,op .cit ,p252.

[8] المادة 21 من القانون 90-04 المؤرخ في فبراير سنة 1990 ،المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

[9] دستور 1996 و لاسيما المواد 54-55-56-57-58-59.

[10] المادة 120 من القانون (90-11).

[11] المادة 77 من القانون (90-11).

و بالرجوع أيضا إلى قانون علاقات العمل (11-90) نجده لا يفرق بين الآثار المترتبة عن عقد العمل محدد المدة و عقد العمل غير محدد المدة،لذلك سنتناول آثار عقد العمل بصورة عامة،مع التوقف عند الخصوصيات و الإشكالات الخاصة بآثار عقد العمل محدد المدة،نخصص المطلب الأول لحقوق و التزامات العامل و المطلب الثاني لحقوق و التزامات المستخدم.

المطلب الأول: حقوق و التزامات العامل.

تنشا عن عقد العمل حقوق و التزامات في ذمة العامل،فهو يتمتع بمجموعة من الحقوق يقرها القانون و الاتفاقيات الجماعية و حقوق أخرى ناتجة عن العقد،و يخضع في المقابل لمجموعة من الالتزامات قانونية و عقدية هي في الواقع حقوق يتمتع بها المستخدم،غير أن ما يهمنا في هذا المجال هو الوقوف عند بعض الإشكالات المتعلقة بهذه الحقوق و الالتزامات بالنظر إلى الطابع المؤقت الذي يتميز به نشاط العامل الذي يربطه عقد محدود المدة مع المستخدم.

أولا: حقوق العامل.

لقد أورد القانون 90-11 في المادة 05 مجموعة من الحقوق و أطلق عليها عبارة "الحقوق الأساسية"، و أورد في المادة 06 حقوق أخرى وأطلق عليها عبارة "يحق للعمال".و هنا يثور التساؤل عن معنى الحقوق الأساسية.

لقد ذهب البعض إلى القول أن الحقوق الأساسية المنصوص عليها في المادة 05 هي الحقوق المنصوص عليها في الدستور،لكن سرعان ما يحجب هذا الرأي عندما نجد أن بعض الحقوق الواردة في المادة 06 منصوص عليها في الدستور،و لكن لم يطلق عليها في القانون (11-90) عبارة الحقوق الأساسية،و مهما يكن من أمر فان الحقوق المنصوص عليها بالمادتين 06 و 05 هي حقوق ضرورية.

1 - الحق في الأجر: لقد نص القانون 90-11 في المادة 08 منه على الحق في الأجر و التي جاءت كما يلي:"للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدي،و يتقاض

بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج عمله".فالأجر هو أهم الحقوق الأساسية للعامل،كما يعتبر أهم التزامات المستخدم الامر الذي يجعله يحظى بالحماية القانونية المشددة في مختلف التشريعات العمالية[12].لكن السؤال المطروح في هذا المجال،هل هناك تمييز في الأجر ف عقد العمل محدود المدة؟

و لتوضيح ذلك يمكن أن نضرب المثال التالي: العامل الذي يتعاقد مع المستخدم بموجب عقد محدود المدة لاستخلاف عامل مثبت له من الأقدمية مدة طويلة تغيب عن عمله بسبب عطلة مرضية،ففي هذا المثال هل أن تعويض الأقدمية و حوافز الكفاءة المهنية تلحق العامل الجديد؟أننا لا نجد في القانون ما يجيب على ذلك،غير أننا نجد أنفسنا بين كفتين الكفة الأولى و هو الأجر الذي يعود إلى العامل بحكم المنصب الذي يشغله بموجب عقد محدد المدة و الذي كان يدفعه المستخدم للعامل المتغيب مشتملا على تعويض الأقدمية،و بذلك يمكن أن نقول أن العامل الجديد أصبح يشغل ذلك المنصب بجميع امتيازاته و كأنه يحل محل العامل المتغيب.و الكفة الأخرى هي غياب شرط الأقدمية في المنصب للعامل الجديد الذي تعاقد بموجب عقد محدد المدة فيصبح من غير المعقول أن تلحق العامل الجديد تعويض الأقدمية نظرا لعدم توفرها فيه.

غير انه بين الكفتين السابقتين يتضح انه ليس للعامل الذي تم تشغيله بموجب عقد عمل محدد المدة لاستخلاف عامل متغيب سوى الأجر المستحق لهذا الخير،دون العلاوات الأخرى و المتعلقة بأقدميته خاصة. وللإشارة أن القانون الفرنسي يشترط لإعمال المساواة في الأجر بين العامل الذي تربطه علاقة محددة المدة و العامل الدائم المستخلف،أن يكون ذلك من اجل نفس المهام لان العامل الذي لا يستعيد جميع الصلاحيات التي كانت في يد العامل الذي استخلفه لا يمكنه المطالبة باجر مساو حتى و إن كان يتمتع بنفس التأهيل[13]،و من حق العامل الذي تربطه علاقة محددة المدة أن يستفيد من الدفع المنتظم للأجور كل شهر وفقا

---

[12] احمية سليمان،النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،الجزائر،1994،ص60.
[13] بن صاري ياسين،المذكرة السابقة،ص128.

للقانون 49/78 و كذلك وفقا للمادة 88 من القانون 90-11 و التي تنص على "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول استحقاقه".و لقد اقر القانون حماية للأجور و من ذلك:

- امتياز الأجور عن باقي الديون المادة 89 من القانون (11-90).
- عدم قابلية الأجر للحجز المادة 90 من القانون (11-90).
- عدم التنازل عن الأجر المادة 173 من الامر المعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.
- إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر المادة86.
- تسليم الباجرة للعامل بصفة شخصية،و مباشرة أو بموجب وكالة المادة 02/15 من الامر المتعلق بالشروط العامة لعلاقة العمل في القطاع الخاص.

2- الحق في التامين و الحماية و الضمان الاجتماعي: لقد بسط المشرع حماية خاصة على العامل،بهدف رعايته لأداء مساهمة بصورة فعالة،إذ أن الحق في الحماية أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر[14].

إن قانون العمل في حد ذاته قانون اجتماعي يسعى لحماية العامل و ضمان أمنه من جميع أخطار العمل،و تشمل التأمينات الاجتماعية،التامين على المرض،التامين على الولادة،التامين على العجز،التامين على الوفاة. كما تشمل أحكام الحماية و الضمان الاجتماعي،حوادث العمل و الأمراض المهنية،الوقاية الصحية و طب العمل. و بصورة عامة لا يختلف العامل الذي يربطه بالمستخدم عقد محدد المدة،مع العامل الذي يربطه بالمستخدم عقد عمل غير محدد المدة،في شان الحق في الحماية و الضمان الاجتماعي غير أننا نجد المرسوم التشريعي[15] 94/11 قد خرج عن هذه القاعدة و استثنى من التامين على البطالة العمال ذوي

---

[14] محمد الصغير بعلي،تشريع العمل في الجزائر،مطبعة ولاية قالمة،1992،ص298.

[15] المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التامين على البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لاسباب اقتصادية،ج.ر رقم 34 لسنة 1994.

العقود المحددة المدة بنص صريح و ذلك في المادة 05 منه والتي تنص انه"لا يمكن أن يستفيد من خدمات التامين على البطالة،الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة،و العمال الموسميون أو العاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين..."

و يظهر أن المشرع حرم العمال ذوي العقود المحددة المدة من التامين على البطالة،لان نشاطهم ينتهي بانتهاء مدة العقد،إضافة إلى أن العقود المحددة المدة لها طابع استثنائي.

3- الحق النقابي: لقد كرس دستور 1996 و قبله دستور 1989 الحق النقابي في المادة 56 منه إذ نصت على "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".و اقتضى الامر إصدار القانون 90-14 بتاريخ 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي،و قد نصت المادة الأولى منه"أن هذا القانون يطبق على مجموع العمال الأجراء و على المستخدمين" و نص في المادة 02 منه "انه يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى،الذين ينتمون للمهنة الواحدة،أو الفرع الواحد، آو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية".

كما تنص المادة 35 من نفس القانون على ما يلي:"تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء التي تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/أو المنضمات النقابية التي لها تمثيل على الأقل 20 % في لجنة المشاركة،إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة ..." من خلال المادة 35 يتضح انه كي تكتسب المنظمة الصفة التمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة ، يجب أن تظم 20 % من العدد الكلي المذكور للعمال الأجراء، غير أن هذه النسبة يكتنفها غموض،و ذلك عند حسابها فهل تؤخذ من العدد الكلي للعمال بما فيهم الذين يعملون بموجب عقود محددة المدة أو أنهم مستثنون من ذلك؟

إن المشرع ستعمل عبارة "العمال" و هي عبارة عامة تشمل العمال ذوي العقود المحددة المدة و ذوي العقود غير محددة المدة،غير انه و لطالما كان التمثيل

نقابي حق دستوري مكفول لكل العمال دون استثناء،و يسمح بوجود هيئة تمثيلية تدافع عن حقوقهم المادية و المعنوية،فانه ليس من المستساغ استثناء العمال الذين تربطهم علاقة محددة المدة مع المستخدم من التمثيل النقابي.

4- الحق في المشاركة: تنص المادة من القانون 90-11 على: "تتم المشاركة في الهيئة المستخدمة كما يلي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى مكان كل عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل.

- بواسطة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين طبقا للمادة 93 أدناه..." وهذه المادة بدورها تحيلنا إلى مواد أخرى إلى المواد من 97-92 و لكن ما يمكن استخلاصه من المادة 97 انه يجب أن تتوفر في مندوب العمال شروط معينة[16] :

- أن يكون العامل مثبتا.
- أن تتوفر لديه أقدمية سنة على الأقل.
- أن يكون بالغا 21 سنة على الأقل.

بتحليلنا للمادة 97 نجد أنها تذكر العمال بصفة عامة،و بالتالي فلا نفهم منها هل تقصد العمال الدائمين و العمال المؤقتين الذين يربطهم عقد عمل محدد المدة مع المستخدم؟ و نلاحظ أن شرطي أن يكون العامل مثبتا، و أن يكون بالغا سن 21 سنة على الأقل هما شرطان يمكن أن يتوافرا في العامل ذو العقد محدد المدة.

غير أن الشرط المتعلق بالأقدمية لمدة سنة تثير إشكالا باعتبار أن شرط مرور سنة قلما يتوافر في هذه الفئة من العمال،نظرا لان مدة عقد العمل عمليا تكون قصيرة،و لا تتجاوز في اغلب الأحيان السنة و هذا ما يجعل هذا الشرط غير متوفر و يقصيهم بذلك من حرية اختيار مندوبيهم.

---

[16] مذكرة نهاية التربص بعنوان "النظام القانوني لعقد العمل المحدد المدة نظام استثنائي" للقاضية قاوي الزهور المعهد الوطني للعمل، الدفعة الاولى، 2001/2000،ص 37.

5- الحق في التكوين المهني: يقصد بالتكوين المهني تأهيل العمال في المؤسسات المستخدمة،و رفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل مواكبة للتطور،و ذلك عن طريق تنظيم ملتقيات و ندوات دراسية و تقع مسؤولية التكوين على المستخدم،و المشرع الجزائري خول للعمال بموجب المادة 06 من القانون 90-11، و يفهم من عموم النص أي المادة 06 انه لم يتم استثناء العمال ذوي العقود المحددة المدة،غير انه و بالمقابل فمن غير المعقول استفادة عامل مؤقت بفترة تكوين،و حتى و أن كانت تغطي المدة،فانه من غير المنطقي أن يوظف مستخدم عامل و يمتعه بفترة تكوين قد تأخذ جزءا مهما من مدة العقد الذي يربطه بالعامل.

و من هنا كان من الأفضل تنظيم هذه المسالة و لو بطريقة تجعل من حق العامل في التكوين المهني يتناسب و مدة عقد العمل.

6- الحق في الترقية: لقد جعل القانون الجزائري من الترقية إجازة للعامل على تنمية معارفه و مؤهلاته المهنية بتعيينه في منصب جديد يخوله رتبة اعلي من رتبته المهنية السابقة[17].

و الهدف من الترقية هو تشجيع للعامل على المواصلة و التطور في حياته المهنية و عادة ما يستفيد العامل من الترقية إذا أمضى فترة زمنية معتبرة في المنصب الذي يشغله،باعتبار أن نتائج عمله و مؤهلاته تظهر مع الزمن،و هذا ما يجعل من الترقية في مجال العقود محددة المدة نادرة جدا بسبب آن نشاط العامل يرتبط بمنصبه فترة زمنية محدودة،ثم ينتهي بانتهاء المدة،و في أحسن الأحوال يجدد العقد لمدة أخرى.

و مما سبق يظهر أن التفرقة بين الحقوق التي يتمتع بها العامل الذي يرتبط بعقد محدد المدة و العامل الدائم هي تفرقة تظهر على ارض الواقع و هذا في ظل عدم تمييز المشرع بين الصنفين[18].

ثانيا: واجبات العامل.

[17] احمية سليمان،النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،مرجع سابق،ص 163.

[18] قاوي الزهور،مذكرة سابقة،ص 37.

نصت المادة 07 من القانون 90-11 على مجموعة من التزامات العامل،و الواقع أن التزامات العامل،هي التزام أصلي يتمثل في تنفيذ العمل تدور حوله التزامات فرعية أو تبعية،كما يمكن تصنيف التزامات العامل إلى صنفين:

- التزامات العامل أثناء العمل.
- التزامات العامل خارج العمل.

1- التزامات العامل اثناء العمل:

أ-الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد و الامتثال لأوامر و توجيهات المستخدم: أن مضمون هذا الالتزام هو قيام العامل بتنفيذ ما يجب أن يتم بصفة شخصية و دون اللجوء إلى تنفيذ بمقابل [19]. وتنفيذ العمل المحدد في العقد يفرض تحديد كافة الأعمال و الأشغال و النشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكلة للعامل،و ذلك من خلال التحديد الموضوعي و المكاني و الزماني.

ولأجل تحقيق ذلك وجب أن يخضع العامل لأوامر و توجيهات المستخدم،و هذا ما نصت عليه المادة07 من القانون 90-11 في فقرتها الثالثة على"...أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية، التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية للسلطة الإدارية...".

ب- الالتزام بمراعاة تدابير الصحة و الأمن و الخضوع للرقابة الطبية: هذا الالتزام عبارة عن تدابير يفرضها النظام الداخلي أو اللوائح الداخلية و يكون الغرض منه حماية العامل و الآخرين و الممتلكات مثل:ارتداء الألبسة الواقية أو القبعات أو عدم التدخين في أماكن العمل[20]. إضافة إلى ذلك فان العامل ملزم بالامتثال للرقابة الطبية التي تهدف إلى الوقوف على مدى قدرة العامل و أهليته على القيام بالنشاط الموكل له في الزمان و المكان.

---

[19] احمية سليمان،النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،مرجع سابق،ص 167.

[20] عبد السلام ذيب،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية،دار القصبة،الجزائر،2003،ص 28.

ج- الالتزام بالمشاركة في التكوين: أن المشاركة في التكوين هو من جهة حق للعامل و من جهة أخرى التزام يقع عليه،ذلك أن الهدف منه هو تحسين المستوى للرفع من الإنتاج أو الخدمات.

هذا وان هذه الالتزامات التي تقع على عاتق العامل تحددها أيضا الاتفاقيات الجماعية للعمل و كذلك المنصوص عليها في النظام الداخلي للعمل.

2- الالتزامات خارج العمل: يبقى العامل ملتزما ببعض الواجبات حتى خارج عمله،مثله في ذلك مثل الموظف في قطاع الوظيف العمومي،كالالتزام بالسر المهني،و الالتزام بعدم ممارسة أي منافسة،أو أي نشاط يتعارض مع طبيعة العمل.

أ- الالتزام بالسر المهني: إن علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على لساس الثقة المتبادلة،لان المستخدم يضع كل ممتلكاته و أسراره المهنية و خاصة المتعلقة بالمسائل التي تعتبر من أملاك و احتكار و امتياز المستخدم،مثل الوسائل المستعملة في تركيبة المنتوج،الأسعار المرتقبة...الخ.

و على أية حال كل معلومة من شانها أن تستغل من طرف المتنافس استغلالا يترتب عليه خسارة المستخدم[21] .و من ذلك أيضا يمنع على العامل إخفاء ملفات الخدمة و أوراقها و وثائقها أو اطلاع الغير عليها،و لا يتحرر العامل من التزام السر المهني إلا بموافقة كتابية من السلطة التي عينته[22]، كما فرضت المادة24 من قانون تشغيل الأجانب عقوبات جزائية على الإخلال بالسر المهني، من بينها العقوبات الواردة في المادة 302 من قانون العقوبات، بالإضافة إلى العقوبات التي يتضمنها النظام الداخلي[23].

---

[21] ذيب عبد السلام،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية،مرجع سابق،ض167.

[22] احمية سليمان،النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،مرجع سابق،ص 173.

[23] القانون 81-10 المؤرخ في 01 جويلية 1981،ج.ر،رقم 28 الصادرة بتاريخ 14 جويلية 1981.

ب- الانقطاع للعمل: لقد ذهب القانون90-11 إلى ذكر بعض حالات التنافي او التعارض كامتلاك مصالح مالية في مشروعات أخرى [24]،و لقد نصت المادة 7/07 على"...أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة او شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن،إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم،و أن لا تنافسه في مجال نشاطه...".

المطلب الثاني: حقوق و التزامات المستخدم.

عقد العمل محدد المدة من العقود الملزمة للجانبين،و ما دام أن العقد يرتب حقوقا و التزامات على العامل فان حقوقه تمثل التزامات بالنسبة للمستخدم و التزاماته تمثل حقوقا للمستخدم،لذلك نجد ان قانون 90-11 نص في المواد 5-6-7 على حقوق العامل و التزاماته و لم ينص صراحة على مواد تحت عنوان حقوق و التزامات المستخدم.

إلا أن الطابع الخاص لعقد العمل يمنح للمستخدم حقوق (صلاحيات) في تسيير و مراقبة تنفيذ العمل،و يرتب على عاتقه واجبات خارجة عن العقد[25].

أولا:_صلاحيات (حقوق) المستخدم:

تتمثل هذه الصلاحيات في الإدارة و التنظيم،و التأديب،و سوفى لن نتعرض لحقوق المستخدم باعتباره طرفا في العقد لأنه و كما ذكرنا سابقا أنو التزامات العامل هي حقوق للمستخدم و هذا تفاديا للتكرار.

1- صلاحية الإدارة و التنظيم: و تتمثل خاصة في التدابير اللازمة للسير الحسن للعمل،و بلوغ الأهداف المسطرة للإنتاج باستعمال أنجع الوسائل و النظم و الإدارة داخل المؤسسة و يتم ذلك بصفة منفردة أو بالتشاور مع العمال،و يعتمد المستخدم

---

[24] محمد الصغير بعلي،تشريع العمل في الجزائر،مرجع سابق،ص 80.

[25] ذيب عبد السلام،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية،ص167.

في الإدارة،خاصة على النظام الداخلي للعمل و التعليمات و التوجيهات و التي تتعلق بالخصوص بالصحة و الأمن و الانضباط.

2- صلاحية التأديب: صلاحية التأديب تجسدها السلطة المخولة للمستخدم،من اجل اتخاذ كافة التدابير و الإجراءات الضرورية و اللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطا مهنيا أثناء تأدية عمله.و قد اختلف الفقه في أساس و مصدر سلطة التأديب،فيذهب رأي إلى آن أساسها العقد إلا انه يؤخذ على هذا الرأي بأنه يفترض أن الأخطاء المهنية و جزاءاتها محددة في العقد،و هذا غير ممكن، و يذهب رأي آخر بالقول أن أساس السلطة التأديبية للمستخدم هي ملازمة لصفته كمسؤول عن المؤسسة[26]،و هناك نظامان للتأديب،نظام يعتمد علي وضع قانون تأديبي بواسطة نصوص قانونية و تنظيمية تحدد محتوى الخطأ التأديبي،و الإجراءات التي يجب إتباعها قبل توقيع الجزاءات التأديبية على العامل.

ثانيا:التزامات المستخدم :

آن الحقوق المخولة للعامل هي بمثابة التزامات تقع على عاتق المستخدم كالأجر،التعويضات،الحماية الاجتماعية،توفير وسائل الأمن و الحماية و الترقية و التكوين...الخ إضافة إلى هذا فهناك واجبات أخرى يفرضها القانون على المستخدم،و هي عدم التمييز بين العمال و احترام السلامة البدنية و المعنوية كرامة العمال و أن مخالفة هذه الالتزامات،يرتب المسؤولية العقدية والتقصيرية على عاتق المستخدم،كما يترتب عليها أيضا في بعض الأحيان مسؤولية جزائية.

[26] احمية سليمان،النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،مرجع سابق،ص 193.

الفصل الثاني: الحماية المقررة قانونا للعامل أثناء إبرام عقد العمل محدد المدة.

كثيرة هي الحالات التي يتطلب فيها اللجوء إلى أيدي عاملة مؤقتة لأسباب ظرفية و استثنائية غير دائمة،و هو ما جعل المشرع يسمح بإبرام عقود العمل المحددة المدة حيث يبرم عقد العمل كأصل لمدة غير محددة الذي يعتبر العقد المثالي،و قد كان القانون الأساسي للعامل مرتبط أساسا بفكرة المدة التي تحقق مطلب دستوري وهو حق المواطن في العمل و الاهتمام الخاص الذي أولاه المشرع يجد أساسه في ضرورة التعامل بحذر كبير مع كل عقد يخرج عن دائرة المثالي من خلال إخضاعه لأحكام استثنائية وذلك خاصة منذ إصلاحات سنة 1990[27] .

فيتمتع كلا طرفي عقد العمل محدد المدة بنفس الحقوق و الالتزامات التي يتمتع بها أطراف عقد العمل الغير محدد المدة و ذلك في ظل غياب أي نص يمنح حقوقا خاصة للأطراف في هذا العقد،و بالرغم من صفة المرونة و الذي يبدو انه جاء بها التشريع الجزائري في التعامل مع العقود المحددة المدة إلا انه تبقى هذه العقود استثنائية فليس لصاحب العمل اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة إلا في إطار الحالات المنصوص عليها قانونا فيبرم عقد العمل المحدد المدة كأصل لمدة غير محددة،إلا إذا نص على غير ذلك كتابة مع ضرورة احترام بعض الشروط الهامة[28] .

و بما أن مهمة ضمان و حماية حقوق الأفراد موكلة للقاضي فهو الذي تعود إليه سلطة مراقبة صحة تحديد مدة عقد العمل و هو من يعطي التكييف الحقيقي لعلاقات العمل المتأرجحة بين المدة المحددة والغير محددة و هو من يسلط الجزاءات على صاحب العمل حين مخالفة التشريع المتعلق بعقد العمل المحدد

---

[27] بن صاري ياسين،مذكرة سابقة،ص45.

[28] المادة 11/ف01 من قانون رقم90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

المدة،لكن رغم كون القضاء المختص بكل هذه التجاوزات و المنازعات المرفوعة أمامه و التي تثور بين العمال و أصحاب العمل،فقد اقر المشرع في المادة 12 مكرر من القانون 90-11 الرقابة الإدارية التي يمارسها مفتش العمل من اجل التأكد من صحة إبرام و تطبيق عقد العمل محدد المدة.

المبحث الأول: تحديد مجال إبرام عقد العمل محدد المدة.

يعتبر عقد العمل محدد المدة وسيلة استثنائية للتعاقد في القانون الجزائري،و لهذا يجب أن يكون إبرامه مطابقا لحالات محددة قانونا،فمهما يكن سببه فلا يجب أن ينصب لا موضوعه و لا أثره على النشاط العادي و الدائم للمؤسسة،و أن يبرم لمدة محددة و غير متكررة و إلا اعتبر العقد مبرما لمدة غير محددة أي يتم تكييف العقد من عقد عمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة[29]،و ذلك أيضا هو الاتجاه الذي سلكه المشرع الفرنسي و الذي حدد الحالات التي يجب أن يرد عقد العمل المحدد المدة ضمنها و ذلك بموجب المادتين: L122-1-1 و L.122-2[30].

و قد حددت الحالات التي يجب إبرام عقد العمل محدد المدة فيها بموجب المادة 12 من القانون 90-11،و هذا التحديد يستجيب للمبدأ الوارد في المادة 11 من نفس القانون و هو أن يبرم عقد العمل أصلا لمدة غير محددة،ذلك من اجل تحقيق استقرار اليد العاملة بتكريس مبدأ ديمومة علاقة العمل و تغليب عقد العمل غير محدد المدة على عقد العمل محدد المدة[31].

لكن أصحاب العمل الدائم تستهويهم المزايا التي يحققها التعاقد بعقود العمل المحددة المدة هذا ما دفع المشرع للتدخل من اجل كبح أهواء المستخدمين بحصر مجال إبرام عقد العمل محدد المدة،و فرض مجموعة من الشروط الخاصة و الاستثنائية لإبرام عقد العمل المحدد المدة ليمنح ضمانات أكثر للمتعاقد بموجب هذا العقد. لقد أحاط المشرع نظام العقود محددة المدة بنصوص قانونية آمرة مرتبة آثار

---

[29] نص المادة 12 مكرر من القانون 11/90 السابق الذكر.

[30] Veronique roy,droit du travail 2003,dunod,France 2004,p24.

[31] عجة الجيلاني،الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية،دار الخلدونية،الجزائر 2005،ص248.

بالغة الأهمية في حالة مخالفتها،سواء اتجاه العامل أو صاحب العمل سعيا منه إلى تحقيق أكثر ضمان لحماية حقوق العمال و لعل أهم هذه القواعد هي ضرورة احترام أطراف العقد شرط الحالة المعتمد عليها للتعاقد مؤقتا إذ اعتمد المشرع على نظام الحصر القانوني لهذه الحالات،و لكن يأخذ فيه عنصر الحصر طابع نسبي،و عليه وجب الاعتناء بهذه الحالات بشيء من التفصيل من خلال الوقوف حتى عند الحالات الأخرى التي منع فيها صراحة المشرع إبرام عقود عمل محددة المدة.

المطلب الأول: الحالات المسموح بها لإبرام عقد العمل محدد المدة:

لقد تم الحفاظ على المبدأ العام الذي كان سائدا في القوانين السابقة حيث يبقى عقد العمل محدد المدة عقد استثنائي [32]،و ليس لصاحب العمل حرية مطلقة في اللجوء إلى إبرامه إلا في إطار الحالات المنصوص عليها بموجب المادة 12 من القانون 90-11 حيث حصرها في أربع حالات كما يلي: " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

- عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا،و يجب على المستخدم آن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

- عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية".

ثم جاءت المادة 2 من الامر21/96 المعدل و المتمم لقانون 90-11 و المؤرخ في 1996/07/04 لتضيف حالة جديدة كما يلي: "...عندما يتعلق الامر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها " . بما يبدو من

---

[32] بلميهوب عبد الناصر،تحديد مدة العمل في التشريع الجزائري،موقع الانترنت: http://member.miltimmania.fr/belmihoub abdenaser/chapitre1.htm.

الوهلة الأولى أنها حالة خامسة لكن سنرى أن الامر لا يقتصر عن كونها مجرد حالة .

أولا: تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة :

إن الصياغة التي جاءت عليها هذه الحالة بموجب البند الأول من المادة 12 قانون 11/90 تفترض وجود عقد مسبق مع الغير موضوعه القيام بأشغال أو تقديم خدمات " غير متجددة " لفائدة احد الزبائن[33]،فيظهر بان عبارة عدم التجديد كما يدل عنوان هذه الحالة هي التي تبرر اللجوء إلى يد عاملة بموجب عقد عمل محدد المدة،و يبدو كذلك أن اغلب المؤسسات التي يرتكز نشاطها حول ورشات البناء هي التي غالبا ما تلجا إلى إبرام عقود عمل محددة المدة اعتمادا على هذه الحالة.

و لكن يطرح سؤال جوهري في هذا الصدد :متى يمكن القول ان هذا النوع من الأشغال آو تلك الخدمات تتضمن طابعا غير متجدد؟.

هناك رأي فيما يخص هذه الحالة هو أن الأشغال أو الخدمات هي التي تتميز بعدم التجديد بالنسبة للزبون و ليس لصاحب العمل باعتبار انه إذا تعلق الامر بنشاط مؤسسة للبناء مهما تعددت الأماكن و الورشات التي تتدخل فيها يبقى عملها الأصلي و الدائم هو أشغال البناء الذي يدوم بدوام المؤسسة نفسها طالما انه يشكل الغرض و الهدف من و جودها.

و لكن طبيعة النشاط وحده لاتكفي لتبرير اللجوء إلى هذه الحالة،و هذا ما أكد عليه اجتهاد المحكمة العليا الذي يرى بأنه و إن كانت هذه الحالة الأولى من المادة 12 من القانون السابق الذكر تسمح بتشغيل عمال من اجل أشغال أو خدمات غير متجددة مثل ورشة البناء لكن يجب أن لا يعلق انتهاء العقد بانتهاء أشغال الورشة ا

---

[33] عبد الحليم اكمون،تحرير العقود الادارية و المهنية في ظل تشريع العمل و القانون الاداري،قصر الكتاب البليدة 2007،ص 33.

وان يستمر العامل في مزاولة عمله بعد انتهاء مدة العقد و قبل انتهاء أشغال الورشة[34].

وبالتالي يجب كذلك البحث في طبيعة النشاط الذي وظف من اجله العامل أن كان مرتبطا بنشاط الهيئة المستخدمة اليومي العادي و الدائم مثل:الحارس ،الكاتب...الخ هؤلاء لا يجوز التعامل معهم بموجب عقود محددة المدة،إما إذا تعلق الامر بتنفيذ أشغال ظرفية تحتاج إلى مهارات خاصة مثل إدخال الإعلام الآلي على تسيير مؤسسة ما،أو إضافة عمليات تكوين لفئات بعض العمال أو أشغال استثنائية تتعلق بالبناء داخل المؤسسة إلى غير ذلك[35]،فلا مجال للشك انه يمكن الاستعانة بذوي الاختصاص في هذه الحالة عن طريق عقود عمل محددة المدة و مدة هذه العقود هي نفس مدة انجاز العمل المبرم من اجله العقد أو الخدمة فبانتهاء هذه الأعمال و الخدمات ينتهي عقد العمل ذي المدة المحدودة،و يمكن السبب في تحديد المدة في هذه الحالة في طبيعة النشاط فهو غير مستمر.

يظهر أن الطابع المميز للأشغال و الخدمات هو المعيار الأساسي لخروج هذه الأشغال من القالب الذي وضعه المشرع و المتمثل في عدم التجديد.

هذا ويجب في كل مرة التحقق من أن عقود العمل المبرمة مع العمال لمدة محددة يبررها فعلا تنفيذ طلبات زبون محددة بالنظر إلى الاحتياجات التي يولدها النشاط الدائم للمؤسسة و ليس مجرد إحالة عامل لانجاز طلب تقدم به زبون حتى و إن كان على مستوى الورشة الذي يشكل سبب من شانه أن يبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة،أي يجب أساسا التأكد من الشغل الذي سيحال إليه العامل بالنظر إلى احتياجات العمل و مقارنته كذلك مع احتياجات العمال الدائمين للمؤسسة إذا دعت الضرورة إلى عدد من المناصب سواء بالنسبة للطلب المقدم بصفة استثنائية أو من اجل النشاط الدائم للمؤسسة و هو الامر الذي يدفعنا للقول بان الظروف الاستثنائية

---

[34] بن صاري ياسين،مرجع سابق،ص 49.
[35] عبدد الحليمم اكمون،مرجع سابق،ص 34.

هي التي تضفي على الأشغال الطابع الغير متجدد و الامر يتعلق بتاطير أشغال ظرفية و مؤقتة لم يحددها القانون[36] .

يظهر بعد هذا التحليل أن الحالة الأولى من المادة 12 من القانون 90-11 لم تأتي بأكثر من عنوان فقط اسمه أعمال مرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة دون تقديم ادني توضيح إضافي لإنارة و توضيح الامر للمتعامل معها،و عليه يمكن القول أن هذه الحالة لا تجد تطبيقا ميدانيا إلا في إطار المفاهيم الموضوعية المذكورة أعلاه،مع الملاحظة أن النظام السابق كان قد أطرها بموجب المرسوم 203/87 المؤرخ في 1987/09/01 الذي يحدد شروط مدة علاقة العمل و استمرارها في أعمال البناء و الأشغال العمومية نظرا لطبيعتها المؤقتة بإضفاء عليها صفة الأشغال الغير متجددة و أحاطتها بنوع من الصرامة من حيث تنظيمها لضمان اكبر استقرار للعامل في العمل.

ثانيا:استخلاف عامل في منصب تغيب عنه صاحبه مؤقتا:

يتم الاستخلاف في عقد العمل المحدد المدة إذا تعلق الامر بشغل منصب عمل صاحبه غائبا مؤقتا،و هذا ما أكدته المادة 09 من الامر 31/75 و المادة 27 من القانون 06/82 و الفقرة الثانية من المادة 12 للقانون 90-11 .

و حسب المادة 12/ف2 فان الاستخلاف الذي يبرر اللجوء إلى عقد محدد المدة هو عندما يتعلق الامر بعمل أو خدمات دائمة داخل المؤسسة لكن صاحب منصب العمل المتعاقد معه لمدة غير محددة حدث في حياته سبب جعله يتوقف عن العمل مؤقتا،و هنا يجوز أثناء غيابه تشغيل عامل أخر لمدة محددة،و عليه يجب استنادا إلى هذا النص القانوني المذكور لاستيفاء شروط هذه الحالة أن يتوفر شرطان و الثالث عبارة عن التزام يقع على عاتق صاحب العمل:

- أن يتعلق الاستخلاف بعامل مثبت.

---

[36] بن صاري ياسين،مرجع سابق،ص 50.

- أن يكون هذا العامل المثبت في حالة غياب.

- صاحب العمل يكون مجبرا على الاحتفاظ بمنصب العمل لصاحبه.

1- استخلاف عامل مثبت: أن الامر يتعلق بالعامل الذي سبق و أن خضع لفترة تجريبية كانت ناجحة ثم أصبح يتمتع بصفة العامل الدائم المرتبط مع صاحب العمل بموجب عقد غير محدد المدة،حيث نصت المادة 18 من نفس القانون على إمكانية خضوع العامل لفترة تجريبية قبل تثبيته في منصب عمله،و يتمتع العامل خلال هذه الفترة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة،و يخضع لنفس الواجبات[37].

لكن بالرغم من أن هذا العامل يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الآخرين إلا انه إذا كان في فترة التجربة و لازال لم يثبت بعد في منصب عمله فلا يمكن استخلافه في حالة انقطاعه قانونا عن العمل طبقا للحالة الثانية من المادة 12 المذكورة سابقا[38] ،لان العامل المثبت يتمتع بحصانة لا يمكن في أي حال من الأحوال تعديل أو إنهاء علاقة عمله إلا وفق إجراءات خاصة نص عليها القانون.

2- أن يكون العامل المثبت في حالة غياب مؤقتا: بعد التعرف على صفة العامل المثبت نأتي للوقوف عند الشرط الثاني المتمثل في الغياب المؤقت للعامل المثبت،حيث نجد أن المشرع الجزائري حتى و إن لم يعرف نظام الغيابات فانه قام بمعالجته بموجب المواد 53 و ما يليها من قانون 11/90 ،فحددت المادة 54 من هذا القانون حالات الغياب المسموح بها و التي تشمل كل عامل يقوم بعمل له علاقة بالتمثيل النقابي و بتمثيل المستخدمين أو يتبع الدورات الخاصة بالتكوين المهني من اجل تحديد معارفه و مؤهلاته العلمية و المهنية و مشاركته في امتحانات أكاديمية و مهنية،كما يشمل الغياب حادثا من الأحداث العائلية كزواج العامل وولادة مولود

---

[37] الطيب بلولة،انقطاع علاقة العمل،منشورات بيرتي،الجزائر 2005،ص57.

[38] koriche mohamed nasser eddine,droit du travail,office des publication universitaires,tom 1,alger 2009 .p 139.

له زواج احد فروعه أو وفاة احد الفروع أو الأصول و الحواشي المباشرة له و لزوجه،كما يسمح للعامل أيضا بالتغيب مؤقتا لتأدية فريضة الحج مرة واحدة خلال الحياة المهنية[39] .

فكل هذه الحالات لا تتطلب استخلاف العامل الدائم الغائب بعامل أخر بموجب عقد محدد المدة،لان المدة التي يسمح بها نظام الغياب للعامل أن يتغيب فيها مدة قصيرة و حتى بالنسبة للحالات التي لا يحدد مدتها القانون صراحة فقد قيدها بموافقة صاحب العمل.

بالتالي يمكن القول بان الحالات التي تقصدها الفقرة الثانية من المادة 12 و التي إذا قامت يمكن اللجوء فيها إلى إبرام عقود محددة المدة هي حالات تعليق علاقة العمل المنصوص عليها بموجب المادة 64 قانون 90-11 كما هو الحال مثلا في أداء فترة الخدمة الوطنية أو عندما يتعذر على العامل الدائم مزاولة عمله نتيجة مرض خطير يلحق زوجه أو احد أبنائه[40]،حيث يكون العامل الدائم غائبا فعلا لفترة مؤقتة طالت أو قصرت و هي مرتبطة بشغر المنصب ،لكن من اجل ضمان استمرارية أداء المؤسسة لنشاطها يجيز المشرع اللجوء إلى استخلاف العامل بموجب عقد محدد المدة،مع ملاحظة أن ما يؤكد هذا هو ما جاء في نص المادة 65 90-11 التي نصت على انه يعاد إدراج العمال الذين علقت علاقة عملهم قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات اجر مماثل بعد انتهاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

و لكن ما هي المدة التي يجب فيها على المستخدم الاحتفاظ للعامل الغائب بمنصب عمله؟.

من الناحية العملية هناك بعض الحالات يكون التاريخ فيها غير معلوم بحيث تتوقف عودة العامل الغائب إلى عمله على الحالة التي علقت من اجلها علاقة العمل و مثال ذلك العطلة المرضية،حرمان العامل من الحرية حتى يصدر في حقه حكم

---

[39] عبد الحليم اكمون،مرجع سابق،ص 34.

[40] انظر المادة 64 من القانون 90-11 التي تنص على حالات تعليق علاقة العمل.

قضائي نهائي،و مع هذا فانه إذا صادف العامل حالة تعليق فانه لا يتخذ قرار استخلاف العامل محل التعليق عن طريق التوظيف الخارجي إلا بعد أن يتأكد من خلال المعطيات التي بحوزته بان مدة الغياب تبرر فعلا ذلك من اجل التسيير الحسن للمؤسسة،و لابد تطابق هذه المدة مع المعطيات التي بحوزته حتى و إن اقتضى الامر تجديد العقد في حالة تمديد مدة الغياب.

3- ان يحتفظ صاحب العمل بالمنصب لصاحبه: بموجب هذا العنصر من الفقرة الثانية المادة 12 قانون 11/90 يعتبر المشرع بان العامل المثبت الذي غادر منصب عمله لفترة مؤقتة قد استعمل رخصة يقررها القانون بموجب حالة من الحالات الواردة ضمن المادة 64 من نفس القانون، لذلك سواء فضل صاحب العمل ترك منصب العمل شاغرا خلال فترة تعليق علاقة العمل إلى غاية الرجوع الفعلي للعامل الأصلي أو قرر ضرورة توظيف عامل آخر بموجب عقد محدد المدة لان خصوصية المنصب تتطلب ذلك أو لضمان التوازن الذي لا يتحقق إلا عن طريق شغل المنصب الذي أصبح غير مشغول[41]،في جميع هذه الحالات لا يمكن لصاحب العمل أن يتحجج بفقدان العامل لمنصب عمله أثناء فترة التعليق، باعتبار أن كل من المادتين 12 الفقرة الثانية منها و المادة 65 من القانون 11/90 تضمنان حق العامل حق العامل في الرجوع إلى منصب عمله، أو على الأقل الرجوع إلى مناصب عمل مماثلة في الأجر الذي يتقصاه.

و في إطار هذه الحالة يطرح سؤال جوهري يتمثل في: هل العامل الذي تعاقد مع المستخدم بموجب عقد محدود المدة لاستخلاف عامل غائب مثبت له من الأقدمية مدة طويلة يلحقه تعويض الأقدمية و حوافز الكفاءة المهنية؟

أننا لا نجد في القانون ما يجيب على ذلك، غير أننا نجد أنفسنا بين كفتين:

- الكفة الأولى و هو الأجر الذي يعود إلى العامل بحكم المنصب الذي يشغله بموجب عقد محدد المدة و الذي كان يدفعه المستخدم للعامل المتغيب مشتملا على

[41] Koriche mohamed,op.cit,p138.

تعويض الأقدمية، و بذلك يمكن أن نقول أن العامل الجديد أصبح يشغل ذلك المنصب بجميع امتيازاته و كأنه يحل محل العامل المتغيب.

- والكفة الأخرى هي غياب شرط الأقدمية للعمل الجديد في المنصب الذي تعاقد بموجب عقد محدد المدة فيصبح من غير المعقول أن تلحق العامل الجديد تعويض الأقدمية نظرا لعدم توفرها فيه.

غير انه بين الكفتين السابقتين و باعتبار الأجر أهم الحقوق الأساسية للعامل، الامر الذي يجعله يحظى بالحماية القانونية في مختلف التشريعات العمالية، فان العامل الذي تم تشغيله بموجب عقد عمل محدد المدة لاستخلاف عامل غائب ليس له الحق سوى في الأجر المستحق دون العلاوات الأخرى و خاصة تلك المتعلقة بالأقدمية[42]، و هذا ما يؤدي بنا إلى القول بان العامل الموظف بموجب عقد عمل محدد المدة بموجب هذه الحالة لا يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل الدائم الذي تم استخلافه.

ثالثا: حالة الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع:

تخص هذه الحالة الأشغال التي تتطلب تجديد العقد فيها بصفة دورية لكنها غير مستديمة، و هي تلك الأشغال التي تصنف ما بين الخدمات و النشاطات الموسمية قد تكون في معظمها نشاطات تتطلب المزيد من عدد العمال و بعض الخبرات و المهارات و الأشغال داخل المؤسسة[43]، هذا ما يوضح لنا انه يشترط في هذه الحالة شرطان يجب توافرهما معا:

- قيام المؤسسة بأشغال دورية.

- أن تكون الأشغال ذات طابع متقطع.

---

[42] حقوق العمال عند المرض،موقع الانترنت:
http//montana el chourouk online.com./archive/index.php.

[43] عبد الحليم اكمون،مرجع سابق،ص 35.

1- قيام المؤسسة بأشغال دورية: يقصد بالأشغال الدورية ذلك النشاط الذي من اجله يلجأ صاحب العمل الى التعاقد من حين إلى آخر بموجب عقود محددة المدة وفقا لهذه الحالة يخرج عن نطاق النشاط العادي و المألوف الذي يمارسه، كما انه يمتاز بعدم التواصل و عدم الاستقرار في الزمن بل أكثر من ذلك فانه يدوم فترة زمنية معينة ثم يتوقف.

2- الطابع المتقطع للأشغال الدورية : و يقصد به الطابع المتقطع الذي يضفي على الأشغال صفة دورية، بحيث أن الأشغال المعنية بهذه الصفة يتخللها بحكم طبيعتها وبشكل منتظم فترات من الفراغ يجعلها تتوقف تماما عن أداء مهامها، و لكن ليس بصفة نهائية.

و من الأمثلة على هذه الحالة عندما تستعمل المؤسسة آلات متطورة و ذات قيمة مرتفعة، فهي تحتاج إلى مراقبة و صيانة دورية لها قد تكون كل سنة او سنتين، و هذا ما يبرر اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة[44].

و نظرا لأوجه التشابه بين هذه الحالة و الحالات الأخرى من نص المادة 12 خاصة الحالة الأولى المتمثلة في القيام بأشغال أو خدمات غير متجددة،فانه يمكن القول انه ما يميزها عنها هو ان الحالة الأولى الأشغال و الخدمات تكون متواصلة و مستمرة في وحدة من الزمن ولا تتجدد،في حين انه في الحالة الثالثة أي حالة الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع في الزمن فإن الأشغال تتجدد لكنها متقاطعة في الزمن.

رابعا: تزايد العمل آو أسباب موسمية:

لقد جاء المشرع الجزائري بالفقرة الرابعة من المادة 12 على أساس أنها حالة واحدة و لكن في الحقيقة هي تضم حالتين منفصلتين هما:تزايد العمل و الأسباب الموسمية.

---

[44] بن صاري ياسين،مرجع سابق،ص 65.

1- تزايد العمل: إن اكتفاء المشرع الجزائري بإدراج عبارة تزايد العمل لوحدها لا يكفي كما انه يطرح عدة تساؤلات و إشكالات، لان التزايد الكبير للأشغال داخل المؤسسة يسمح لها بتشغيل عمال جدد آخرين بموجب عقود غير محددة المدة و ليس بموجب عقود محددة المدة، و لهذا فان التدقيق في هذه الحالة يبين لنا صراحة أن الامر يتعلق بالتزايد الاستثنائي للعمل، بحيث يكون هناك نشاط دائم و مستمر للمؤسسة لكن هذا النشاط يمكن أن يطرأ عليه حدث ظرفي و مؤقت[45] ،خاصة بالزيادة في حجمه بالنظر إلى حجم نفس النشاط في الظروف العادية.

بالتالي فان الطابع الاستثنائي و المؤقت لتزايد الأعمال هو الذي يسمح بإبرام عقود محددة المدة الذي ينتهي اجلها بانتهاء سبب قيامها، كما هو الحال في فترة الأعياد في بعض المحلات، و الدخول المدرسي و ما ينجر عنه من تزايد العمل في المكتبات.

لكن و في مقابل كل هذا يجب على كل مؤسسة أن تنظم نشاطها على أساس مستندات و دفاتر تتضمن مختلف المراحل التي يمر بها هذا النشاط لا سيما تلك التي قد يزداد فيها الطلب بسبب ظرف معين لأن ذلك من شانه أن يقرر الفارق المؤقت و بالتالي اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة لمواجهة الزيادة في الطلب، كل ذلك بالنظر إلى ما استقر عليه النشاط و المردود العادي للمؤسسة في الظروف العادية .

2- الأسباب الموسمية: يمكن دراسة هذه الحالة المتمثلة في الأسباب الموسمية من خلال التعرف على المقصود بالعمل الموسمي و من ثم الحالات التي يمكن من خلالها اللجوء إلى إبرام عقد محدد المدة لأسباب موسمية.

إن تشريع العمل الجزائري الحالي لم يعط أي تعريف لمعنى الموسم على خلاف قانون 06/82 الذي تطرق إلى الأشغال الموسمية بموجب المادة 35 منه و عرفها كما يلي: "يقصد بعبارة الأشغال الموسمية الأشغال التي لا تجري بسبب

[45] Koriche mohamed,op.cit,p138.

الظروف الطبيعية و المناخية بصفة متواصلة و أنها خلال الفترات المحددة بمقتضى القانون".

أما فيما يخص مدة الموسم فلقد حددت المادة 27 من نفس القانون هذه المدة حيث نصت على انه لا يمكن أن تتجاوز مدة الموسم ثلاثة أشهر.

م بالتالي فان التشريع الجزائري الحالي بالإضافة إلى انه لم يتطرق إلى مضمون أو حتى تعريف الموسم فانه لم يحدد مدته سواء تعلق الامر بالموسم المناخي أو التجاري.

كما أن القضاء الجزائري لم يعرف هو الأخر العمل الموسمي، و لكن المحكمة العليا ترى بأنه إذا كان العامل قد وظف لفترات محددة تتناسب مثلا مع مواسم جني الخضر و الفواكه و لو لعدة مرات بموجب عقود محددة المدة و تكون متقاطعة في الزمن فان هذه العقود تكون قد استجابت لأحكام الحالة الرابعة من المادة 12 قانون 90-11 مادام انه يتوفر شرط التقاطع في الزمن و الأسباب الموسمية[46].

فيتضح لنا من خلال ما سبق التطرق إليه انه هناك عنصران يتميز بهما العقد الموسمي وهما:

- عنصر موضوعي يتمثل في تكرار العمل حسب حركة النشاط للفصل، فالصيف مثلا موعد حصاد وزرع.

- عنصر شخصي يتمثل في العلم السابق للعامل حول خصوصيات و مميزات العمل المطالب به فالعمل الموسمي لا يمكن أداؤه إلا في أوقات معينة خلال العام بصفة مستمرة و دورية لارتباطه مثلا بنوع معين من المحصولات الزراعية أو بموسم من مواسم الزراعة.

---

[46] بن صاري ياسين،مرجع سابق،ص74.

فيمكن اعتبار العمل الموسمي الذي من اجله يمكن إبرام عقد عمل محدد المدة انه يستجيب لأشغال متكررة دوريا[47] ،أي أنها تعود بصفة منتظمة دون أن يكون لإرادة صاحب العمل دخلا فيها لكنها مرتبطة بظواهر خارجية قد تكون طبيعية،تقنية،خاضعة لظروف اقتصادية أو اجتماعية.

و انطلاقا مما سبق فان العمل الموسمي يتميز عن العمل ألظرفي الخاص بتغطية احتياجات مؤقتة لليد العاملة أو التزايد المؤقت للعمل،و عليه لا يمكن مثلا أن يبرر إبرام عقد محدد المدة لأسباب موسمية:

- النشاطات المتعلقة بالاحتفالات الثقافية أو تلك التي تقام خلال السنوات المدرسية من دون انقطاع و ليس خلال العطل المدرسية.

- مناصب العمل المرتبطة بتنظيم التعليم.

و في مقابل ذلك يمكن إبرام مثلا عقود عمل محددة المدة لأسباب موسمية:

- إذا كان العمل يدخل ضمن نشاط موسمي دون أن يرتبط بالضرورة مع فترة الموسم نفسه و مثال ذلك عقد العمل محدد المدة المبرم من اجل فترة متميزة خلال الموسم فقط.

-الأشغال الفلاحية المتعلقة بجني المحاصيل الزراعية أو قطف الثمار.

- النشاطات السياحية المرتبطة ارتباطا وثيقا بالفصول، مثلا مرشد رحلات سياحية مدرب التزحلق على الثلوج[48].

- بعض الأعمال الخاصة بالفنادق و المطاعم و النقل عبر المحطات الساحلية و الرياضات الشتوية التي يزداد حجم نشاطها بصفة منتظمة و بسبب الموسم[49] .

---

[47] همام محمد محمود زهران،قانون العمل،دار الجامعة، الاسكندرية 2003،ص . 801

[48] غالب على الداودي،شرح قانون العمل،دار الثقافة للنشر و التوزيع،الاردن 2011،ص 123.

[49] بن صاري ياسين،مرجع سابق،ص 76-77.

- الخدمات المتعلقة بنشاط بعض مؤسسات الطيران و نقل الأشخاص التي يزداد حجم نشاطها بصفة منتظمة بسبب قدوم الموسم.

- النشاطات التي تزداد بفعل الموسم.

إذن التشريع الجزائري لم يعط تعريفا شاملا و جامعا للأسباب الموسمية التي تمنح حق اللجوء إلى إبرام عقود عمل محددة المدة، أما بالنسبة للقضاء فان رأيه كان واضحا و هذا ما يتجلى لنا في قضية رفعت أمام المحكمة العليا من طرف صاحب العمل الذي لجأ إلى نظام العقود محددة المدة لعدة مرات نظرا لطبيعة النشاط الموسمي و هو جني الخضر و الفواكه مع تخلل هذه العقود فترات من الفراغ، فاستقر اجتهاد المحكمة العليا على ما يلي:" حيث أن المدعى عليه تم تشغيله عدة مرات من طرف صاحب العمل لكن لفترات محددة تتناسب مع مواسم جني الخضر و الفواكه و هذا بمقتضى عقود عمل محددة المدة تتخللها فترات متقاطعة من الزمن، بالتالي كل عقد يعتبر عقد جديد بين الطرفين ابرم لمدة محددة، مما يجعل مثل هذه العقود التي أبرمت بين الطرفين لفترات متقاطعة و لأشغال محددة في الزمن تتمثل في جني الخضر و الفواكه، عقود عمل لمدة محددة طبقا للمادة 12 الفقرة الرابعة من القانون 90-11.

يظهر لنا من خلال ما سبق التطرق إليه في دراسة هذه الحالة أن العمل الموسمي الذي يبرر اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة يجب أن يستجيب لأشغال تتكرر دوريا أي متقاطعة في الزمن و تعود بصفة منتظمة، و بمجرد توفر هذه الشروط ليس هناك ما يحول دون إمكانية اللجوء إلى هذه العقود عدة مرات مادام أن كل عقد تقوم بموجبه علاقة عمل جديدة بين الطرفين،صاحب العمل و العامل.

خامسا: حالة نشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها:

إذا كانت الحالات الأربعة السابقة تحتاج إلى نوع من التحليل في بعض منها و إلى تدخل القضاء في البعض الأخر فهي دائما ترمي إلى تأطير أوضاع و حالات موضعية و محددة نسبيا، إلا أن الوضعية الخامسة التي أتى بها تعديل

1996 بموجب الامر 21/96 المؤرخ في 1996/07/09 على أساس أنها حالة خامسة مختلفة تماما عن الحالات السابقة، بحيث أن الامر هنا لا يتعلق بوضعية معينة و محددة يلجا إليها لإبرام عقد عمل محدد المدة، و إنما هي في حقيقة الامر معايير يمكنها أن تغطي في نفس الوقت الحالات الأربعة السابقة، و بإمكانها التوسع إذا تحققت الشروط لتشمل حالات أخرى غير تلك التي جاءت على سبيل الحصر بموجب المادة 12 السابقة الذكر.

في البداية يمكن القول بان تعديل 1996 قد خلق صعوبات عملية، بحيث انه يقدم مفهوم النشاط بصفة مستقلة عن الأشغال، فحسب هذه الحالة يمكن أن تكون هناك أشغال دون أن ترتكز على أي نشاط آو العكس، أن يكون هناك نشاط غير قائم على أشغال.

مع ذلك يمكن القول أن المشرع قد قام بهذا الفصل، للتوضيح بان عقد العمل المحدد المدة يمكن أن يكون أساسه نشاط ظرفي منفصل عن النشاط العادي للمؤسسة و يمكن أن يتعلق الامر بارتفاع حجم النشاط الدائم للمؤسسة الذي يتطلب توظيف عمال خلال مدة ارتفاع النشاط[50].

كما جاء التعديل فيما يخص هذه الحالة، بعبارات يبدو أنها تؤدي نفس المعنى ألا و هي " المدة المحددة " و " الطبيعة المؤقتة "، فهذا التفريق يبين أن المشرع يميز بين الاحتياجات المؤقتة لليد العاملة و التي تكون نتيجة التزايد الظرفي للعمل، و تلك التي تحتاج إليها بحسب طبيعة النشاط نفسه.

فعندما نقوم بعرض أسباب الامر 21/96 يمكن القول بان المشرع من خلال هذا التعديل أراد إزالة العقبات التي كانت تطرحها المادة 12 قبل التعديل، حيث كانت الحالات واردة على سبيل الحصر، و ذلك يحول دون إمكانية بعض القطاعات من اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة، نظرا لخصوصية بعض النشاطات التي تتميز بالطابع المؤقت إلا أنها لا تدخل ضمن الحالات الأربعة

---

[50] بلميهوب عبد الناصر،موقع الانترنت السابق.

المنصوص عليها حصرا بموجب تشريع العمل السابق، على هذا الأساس و لأسباب تمليها كذلك اعتبارات اقتصادية و نظرا للتوجه الذي عرفه الاقتصاد الوطني، حاول المشرع الجزائري تدارك الامر من خلال تعديل سنة 1996 بفتح آفاق جديدة في مجال التعاقد بموجب عقود محددة المدة و ذلك بانتقاله من إطار قانوني مربع أساسه الحصر السريع إلى نظام قانوني جديد قصد الحد ربما من تعسف أصحاب العمل في استخدامه إلى مرحلة أكثر مرونة.

مع الإشارة أن المرحلة الأولى لم تعمر طويلا حيث أنها دامت ستة سنوات فقط ليدخل تعديل 1996 نوع من المرونة بتوسيع مجال اللجوء إلى إبرام عقود العمل محددة المدة خارج الحالات القانونية الأربعة، في غياب تحديد من خلال التعديل الجديد الحالات التي بحكم نشاطها أو طبيعتها مؤقتة أو محددة و التي يمكن أن تبرر عندئذ اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة، أمام هذا الوضع الذي جاء به تعديل 1996 أصبح أصحاب العمل يتمتعون بمرونة أكثر في التعاقد عن طريق هذا النوع من النظام القانوني الخاص من العقود من خلال المعيار الجديد، و لكن في ظل هذا الوضع ماهر مصير مبدأ الديمومة في علاقات العمل؟

هناك من يرى أن التعديل الذي أتى به الامر 21/96 قد خلق تحول جذري في علاقات العمل مادام انه يفسح المجال لتحول المبدأ المكرس قانونا و القائم على فكرة أن الأصل في التعاقد هو الديمومة و التعاقد لمدة غير محددة إلى استثناء و التعاقد المؤقت هو الأصل، و مبرر هذا الرأي هو أن الممارسات الميدانية قد أثبتت اعتماد أرباب العمل تدريجيا على هذه القاعدة، و يمكن الاستناد في ذلك على التحقيق الميداني الذي قامت به المفتشية العامة لدى و زارة العمل سنة 1998 حيث انه في قطاع البناء أغلبية العمال و بالضبط 67% يخضعون لنظام العقود محددة المدة و المؤسسات الأجنبية في نفس القطاع يتعاملون بنفس النظام بنسبة 44.99% ، في القطاع الخاص 51% ، و إذا سلمنا بان مدة العقد يمكن ان تكون مؤشرا

حقيقيا لعدم الاستقرار المهني فان 47% من العمال المتعاقدين بموجب عقود محددة المدة لا تتجاوز مدتها ستة أشهر.

كما حاول اجتهاد المحكمة العليا وضع التزام على عاتق طرفي العقد و لا سيما المستخدم ألا و هو اشتراطه في قرارات عديدة ضرورة توضيح الطبيعة المؤقتة للنشاط الذي من اجله تم اللجوء إلى عقود محددة المدة حيث يذكر في إحدى حيثياته بأنه: " يجب على عقد العمل أن يوضح طبيعة العمل الذي وظف من اجله العامل، إن كان ذا طبيعة مؤقتة "[51].

و في ظل غياب تحديد المشرع الجزائري للحالات التي تكون بحكم نشاطها أو أشغالها أو طبيعتها محددة المدة أو مؤقتة، فيمكن القول أن تلك العقود التي تبرم في إطار هذه الحالة هي عبارة عن عقود تنتهي بانتهاء المدة المحددة لها حسب طبيعة النشاط المؤقت و تبرم هاته العقود في المؤسسة و في نفس القطاع باعتبارها عقود محددة المدة، و تكون استثنائية النشاط و الانجاز بالنظر إلى طابعها المؤقت التشغيل[52].

يمكن القول في الأخير انه يجب لتقدير الوضعيات التي يمكن أن تبرر بصفة عامة اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة وفقا لأي حالة من الحالات الخمسة المذكورة بموجب المادة 12 من القانون 90-11 الأخذ بعين الاعتبار المعايير التالية:

1- اجتناب التعميم لان النشاط الذي يمكن أن يكون ظرفي أو دوريا بالنسبة لمؤسسة معينة يمكن أن يكون دائما بالنسبة لمؤسسة أخرى.

2- الأخذ بعين الاعتبار أن المؤسسة بصفة عامة نشاط أساسي تعتمد عليه أو أنشطة متعلقة أو مرفقة، م هي التي غالبا ما تطرح مشاكل في تقديرها بسبب غياب معايير ثابتة لذلك.

---

[51] بن صاري ياسين،مرجع سابق،ص 84.

[52] قرين الطاهر،تطور عقد العمل في الجزائر،رسالة ماجستير،جامعة منتوري،قسنطينة 2004-2005،ص37.

3- تمييز الأعمال أو الأشغال التي تحتاج فعلا إلى تغطية بموجب عقد عمل محدد المدة في إطار نشاط مدته محددة أو طبيعته مؤقتة.

4- كما يجب التمييز بين سبب إبرام العقد و سبب المدة.

فإذا كانت حالات إبرام عقد العمل محدد المدة حددها القانون قانونا كما سبق و ان بينا ذلك، فانه هناك حالات لا يمكن اللجوء بشأنها إلى إبرام عقود محددة المدة لاعتبارات معينة سوف نبينها.

المطلب الثاني: الحالات الغير مسموح فيها إبرام عقود محددة المدة:

لقد رأينا بان ليس القانون وحده الذي يرسم الحدود التي يمكن أن يسمح فيها اللجوء إلى التعاقد عن طريق عقود عمل محددة المدة، وإنما القضاء أيضا له دور يلعبه عند النظر في مختلف المنازعات المرفوعة أمامه و تكييفه الحقيقي للعقد لأنه بذلك يقرر حالات و ينفي حالات أخرى مع رسم معالمها.

و غرض المشرع من كل ذلك هو الحد من سلطات المستخدم في اللجوء الى عقد العمل محدد المدة في ظل الأزمة الاقتصادية ، و نقص عروض العمل، و بصفة عامة فان اغلب هذه الحالات تتفق في إنها تتعلق بأعمال لا تتميز بالطابع الدائم ما عدا الحالة الاستخلاف.

لكن في غياب المعالم و الأطر التي يمكن بموجبها إبرام عقود محددة المدة، فهل هناك حالات لا يجوز صراحة التفكير في التعاقد بشأنها بموجب هذا النوع من العقود؟

بالطبع هناك حالات لا يمكن اللجوء فيها إلى إبرام عقود محددة المدة و هذا تفاديا لاستعمال هذه العقود بصورة تعسفية و ذلك يعود إما إلى طبيعة نشاطها مثلا تلك التي يكون فيها النشاط المعني هو العادي و الدائم للمؤسسة، و إما إلى كون القانون ينص صراحة على هذا المنع كما هو الحال في التعاقد من جديد لمدة

محدودة بعد اتخاذ إجراءات التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية أو حالة استخلاف عامل في حالة إضراب.

أولا: حالة الأعمال ذات الطابع العادي و الدائم للمؤسسة:

من المسلم به قانونا بان اللجوء إلى التعاقد عن طريق عقد محدد المدة هو وسيلة احتياطية، فان كان النشاط الذي تمارسه المؤسسة أو المنصب المشغول يتميز بعنصر الديمومة فلا يمكن توظيف العمال في هذه المناصب إلا عن طريق عقود غير محددة المدة باستثناء حالة الاستخلاف، و هذا ما اقره تشريع العمل الجزائري الذي استثنى النشاط العادي و الدائم للمؤسسة من نظام العقود المحددة المدة، و نص عليه أيضا قانون العمل الفرنسي صراحة بموجب المادة L-122-2 الفقرة الأولى بتقريره أن عقود العمل محددة المدة لا يمكن أن يكون موضوعها أو هدفها شغل منصب عمل مرتبط عادي و دائم للمؤسسة[53] .

فيظهر لنا أن الصياغة التي جاءت عليها المادة 12 تتميز بنوع من العمومية و تطبيقها يترك مجال واسع للمحاكم في تقديرها،فلا يكفي لتقدير العقد ما أن تم احترام قواعد إبرامه لمدة محددة،حيث يجب أيضا التحقق من أن اللجوء إلى هذه العقود لا يشكل خرقا للقانون الذي يؤدي إلى اعتبار التعاقد لمدة محددة غير قانوني حيث نجد مقدمة الاتفاق المهني الفرنسي توضح بان اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة لا يمكن أن يكون موضوعه المحافظة على حجم دائم ناتج عن أشغال غير دائمة[54].

بالتالي فان كل عامل أجير يشغل منصب يشارك في الهيكلة الدائمة للمؤسسة لا يمكن توظيفه بموجب عقد محدد المدة، و قد كرس القضاء الجزائري هذا المبدأ بتحديد انه إذا ثبت من طبيعة الشغل ووصف المهام المسندة إلى العامل الأجير

---

[53] veronique roy,op.cit,p25.

[54] بلميهوب عبد الناصر،موقع الانترنت السابق.

الذي تم توظيفه أن العقد لم يبرم لتنفيذ مهمة محددة و غير دائمة و لكن من اجل شغل منصب دائم مرتبط بالنشاط العادي للمؤسسة يعتبر عقد غير محدد المدة[55].

ثانيا: حالة إبرام عقود عمل محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية:

التسريح لأسباب اقتصادية هو فصل عامل أو مجموعة من العمال لسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية أو لسبب إعادة التنظيم الهيكلي للمؤسسة من اجل زيادة الإنتاج،أو بسبب توقف نشاط، و ذلك وفق جدول زمني محدد متلاحق أو دفعة واحدة[56].

و إن كان من الجائز للمستخدم اللجوء إلى التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية فانه لا يمكن مع ذلك إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة مع عمال جدد و هو الامر الذي تؤكده المادة 69 من القانون 90-11 و التي تقضي بما يلي: "... يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى عمليات توظيف جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص " و هذا يعني انه يجوز للمستخدم اللجوء إلى تقليص من عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية لكن يمنع عليها اللجوء في نفس الوقت إلى توظيف عمال آخرين في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص في نفس أماكن العمل.

كما انه و طبقا للمادة 07 من المرسوم 94-09 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية نصت على انه خلال المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي لا يجوز تحديد عقود العمل لمدة معينة دون أن يحدد مدة المنع.

ذلك ما ذهب إليه اجتهاد المحكمة العليا من خلال تكريس أحكام الفقرة الثالثة من المادة 69 من القانون 90-11 التي تمنع المستخدم من اللجوء إلى عمليات توظيف جديدة في الأصناف المهنية التي تعرضت إلى عملية التقليص.

---

[55] بن صاري ياسين،مرجع سابق،ص 94.
[56] بن عزوز بن صابر،نشاة علاقة العمل الفردية،دار الحامد للنشر،عمان 2011.

ثالثا: استخلاف عمال في حالة إضراب:

الإضراب هو حالة من الحالات التي يترتب عليها تعليق علاقة العمل قانونا و بالرغم من أن الإضراب يؤدي إلى شل نشاط المؤسسة كلي أو جزئيا إلا أن المشرع قد منع المستخدم من إبرام عقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة في مناصب العمال المضربين، حيث أن الآثار المترتبة على ممارسة هذا الحق هي نفس الآثار التي تترتب على الحالات الأخرى للتعليق إلا وهي إعادة إدراج العمال المضربين بعد زوال سبب تعليق علاقة عملهم.

و إن كان الأصل في حالة تعليق علاقة العمل هو جواز استخلاف العامل بعامل آخر بموجب عقد محدد المدة فان القانون يمنع ذلك إذا كان سبب التعليق هو ممارسة حق الإضراب و ذلك استنادا إلى المادة 33 من القانون 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

يظهر جليا أن القانون يمنع صراحة استخلاف العمال المعلقة عقود عملهم نتيجة خلاف جماعي للعمل و لا مجال للشك بان الهدف الذي يتوخاه المشرع من كل هذا منع الاستخلاف بموجب عقود عمل محددة المدة قصد إفشال النزاع الجماعي[57] .

المبحث الثاني:الرقابة على تطبيق قواعد عقد العمل محدد المدة.

لم المشرع عقد العمل محدد المدة وسيلة يستعملها المستخدم كيفما يشاء لاختيار طريقة التعاقد، و إنما أحاطه بنصوص قانونية و آليات ترتب جزاءات على مخالفتها، و تأتي هذه الجزاءات إما في صورة جزاء مدني ينصب أساسا على تغيير طبيعة العقد، و إما أن يأتي في صورة عقوبات جزائية سواء كانت عقوبات سالبة للحرية أو غرامات.

---

[57] بن صاري ياسين،مرجع سابق،ص96.

و لقد أناط بمفتشية العمل مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية الخاصة بالعمل، منها التأكد بان عقد العمل المحدد المدة الذي يربط العامل بالمستخدم قد ابرم من اجل الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 من القانون 90-11 و لم يأتي مخالفا لها.

هذا و غني عن البيان أن القضاء يلعب دورا مهما في الرقابة على تطبيق قواعد العمل محدد المدة بمناسبة نظره في النزاعات التي تثار بشأنه، و ما للقضاء من سلطة في تكييف حالات إبرام العقد و خاصة و أن المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية تضطر إلى تفسير أو تأويل القاعدة القانونية أو النص و فقا لقناعتها و فهمها لها حتى تتمكن من تطبيقها[58] .

المطلب الأول: رقابة مفتشية العمل:

تنص المادة 12 مكرر من القانون 90-11 و التي أضيفت بموجب الامر 96-21 على أن " يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا،بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع و التنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محددة ابرم من اجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، و ان المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من اجله العامل ".

كما تنص المادة 12 من القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل على ما يلي: " إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا لأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في اجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام، و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف ".

[58] احمية سليمان،تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي،بحث مقارن في تشريع العمل العربية،المعهد العربي للثقافة العمالية،و بحوث العمل بالجزائر(بدون سنة)،ص 145.

من خلال المادتين المذكورتين، يتبين أن مفتش العمل يقوم بتحريات ذات طابع مدني و تحريات ذات طابع جزائي.

أولا: التحريات ذات الطابع المدني:

استنادا لنص المادة 12 مكرر المذكور سابقا يتضح أن مفتش العمل يقوم بإجراءات المراقبة و التي تتعلق أساسا بمسالتين و هما:

- مدى تطابق العقد المحدد المدة مع الحالات المنصوص عليه في المادة 12.

- مدى تطابق المدة المحددة في العقد مع الحالة التي ابرم من اجلها.

1- التحقق من توافر الحالات المنصوص عليها بالمادة 12: من ذلك يتمتع مفتش بسلطات قانونية كرسها القانون 90-03 و منها زيارة أماكن العمل التي توجد في دائرة اختصصه، لمراقبة التزام المستخدم بتطبيق القواعد القانونية و التنظيمية الخاصة بالعمل، و في ذلك يمكنه الاطلاع على أية وثيقة أو دفتر[59] منصوص عليه في تشريع العمل، بغية الحصول على المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل.

وان أي عرقلة يتعرض لها مفتش العمل عند أدائه لمهامه يشكل جريمة يعاقب عليها القانون بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000-4000 دج، و بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين طبقا للمادة 24 من القانون 90-03.

2- التحقق أن المدة المحددة في العقد تتطابق مع النشاط الذي ابرم من اجله العقد: تقضي المادة 12 مكرر من القانون 90-11 بان مفتش العمل يتحقق مما إذا كانت المدة التي تعاقد العامل المستخدم عليها تتطابق و النشاط الذي وظف من اجله العامل. و هنا لا يخرج الامر من افتراضين اثنين هما:

---

59 المادة 156 من القانون 90-11،و كذلك المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس سنة 1996 يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها،ج.ر رقم 17 المؤرخة في 1996.

- إما أن تكون المدة التي تم الاتفاق عليها أطول من مدة النشاط المعني، ففي هذه الحالة يعتبر هذا التعاقد مخالفا لشروط العقد المحدد المدة.

- و إما أن تكون المدة التي تم الاتفاق عليها اقل من مدة النشاط المعني، ففي هذه الحالة لا يوجد أي إشكال باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين طالما لم تقع فيه أي مخالفة للقانون و لا يمنع ذلك من أن يتم تجديد مدة النشاط المبني على الحالات المنصوص عليها بالمادة 12.

أما ما يتعلق بالإجراءات التي يقوم بها مفتش العمل عندما يعاين المخالفة المرتكبة فانه و طبقا للمادة 12 من القانون 90-03، يقوم مفتش العمل بإلزام المستخدم بالكف عن المخالفة في اجل لا يتجاوز 08 أيام.

ثانيا: التحريات ذات الطابع الجزائي:

طبقا للمادة 12 مكرر المذكورة سابقا فإذا رفض المستخدم الامتثال للقانون بعد أن يمهله مفتش العمل، فان هذا الأخير يحرر محضرا و يرسله إلى الجهة القضائية المختصة و المقصود بها هنا وكيل الجمهورية الذي يوجد في دائرة اختصاصه مفتشية العمل لكن السؤال الذي يطرح في هذا الصدد ما هي القيمة الثبوتية للمحاضر التي يحررها مفتش العمل؟

تنص المادة 14 من القانون 90-03 على " تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض " أن المحاضر التي يحررها مفتشوا العمل تسري عليها مقتضيات قانون الإجراءات الجزائية[60]. و تعطى لهذه المحاضر قيمة اكبر من تلك التي يمنحها القانون لمحاضر ضباط الشرطة القضائية[61].

المطلب الثاني: الرقابة القضائية :

[60] المواد 27؟13 من قانون الاجراءات الجزائية .

[61] ذيب عبد السلام،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية،مرجع سابق،ص 323.

لا تتمثل رقابة احترام قواعد و أحكام عقد العمل المحدد المدة في دور مفتش العمل و لكنها تظهر أكثر في دور قاضي المسائل الاجتماعية، بمناسبة فصله في النزاعات التي تثور بين العامل و المستخدم.

و تنصب رقابة القاضي على شروط شكلية يخضع لها عقد العمل المحدد المدة بحكم طبيعته المؤقتة و شروط موضوعية، تتمثل خاصة في السبب الذي ابرم العقد من اجله، و مدى انطباقه مع الوقائع المطروحة أمامه، ففي هذه الحالة الأخيرة القاضي يقوم برقابة حقيقية حول مدى ملائمة اللجوء إلى إبرام عقد العمل المحدد المدة. لذا سنتناول هذه الرقابة فيما يلي:

أولا: الرقابة القضائية على عقد العمل المحدد المدة من حيث الشكل:

يتحقق القاضي من توافر شروط شكلية خاصة بعقد العمل محدد المدة، و المتمثلة في الكتابة و العلم و التوقيع، و تخلفها يرتب آثارا على طبيعة العقد.

1- الكتابة: تنص المادة 02/11 من القانون 90-11 على "...و في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل القائمة لمدة غير محدودة ". يتبين من الفقرة المذكورة أن المشرع وضع قرينة بسيطة على انعدام الكتابة يترتب على انعدامها افتراض أن عقد العمل مبرم لمدة غير محددة و قد جاء في قرار[62] للمحكمة العليا "...عن الوجه الأول المأخوذ من القصور في التسبيب: ذلك أن الحكم لم يسبب بصفة دقيقة و واضحة و مقنعة ولم يجب على الدفوع و الطلبات و المواد القانونية التي استندت عليها المدعية عندما أكدت أن الخدمة التي قام بها المدعى عليه هي خدمة عرضية و تدخل في إطار عقد المقاولة.

و لكن حيث انه عكس ما تدعيه المدعية فان الحكم المطعون فيه قد أجاب بما فيه الكفاية عن دفع المدعية لما اعتبرت أن المدعى عليه متعاقد مع الطاعنة و يعمل لصالحها بموجب عقد شفهي مما يجعل العلاقة بين الطرفين هي علاقة عمل بمفهوم المادة 8 من القانون 90-11 و ليس عقد مقاولة فان الوجه في غي محله و

---

[62] قرار رقم 194972 بتاريخ11 افريل2000،غير منشور.

هو مرفوض ..." و من ثمة فمن يدعي خلاف ذلك فعليه يقع عبئ الإثبات، ذلك أن القانون 90-11 أجاز قيام علاقة العمل بعقد شفوي أو عقد مكتوب، و ذلك بصريح نص المادة 08 منه و التي تنص على " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة للإثبات " و افتراض المشرع أن عقد العمل مبرم لمدة غير محددة عند انعدام الكتابة يرجع إلى كونه أراد التخفيف عن العامل و ذلك بعدم إلقاء عبئ الإثبات عليه هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن انعدام الكتابة يجعل من الصعب مراقبة سبب إبرام العقد المحدد المدة و كذلك مدة التجربة و مدة العقد.

و لقد ورد في الاجتهاد القضائي الجزائري أن مجرد المراسلة بين البنك و المديرية العامة لا تكون عقدا بين المستخدم و العامل[63]. و قد جاء[64] في قرار المحكمة العليا " الفرع الأول مخالفة المادة 12 من القانون 90-11 ...ذلك انه في أسوء الأحوال أن الوقائع تطبق عليها المادة 12 فقرة 2 و3 من القانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 فان المشرع سمح لصاحب العمل أن يشغل عمال مؤقتين و عند الرجوع إلى موضوع النزاع المزعوم و مسايرة لزعم المدعى عليه فانه يقع تحت طائلة هذه المادة.

و لكن حيث أن نص المادة 12 المذكورة لا يعفي المستخدم الذي يريد تشغيل عمال مؤقتين من إبرام عقد عمل بينه و بين العامل و يكون هذا العقد مكتوبا متضمنا بدقة مدة علاقة العمل و أسباب المدة المقررة و أن كل عقد ابرم خلاف لما ينص عليه القانون المذكور، و لمدة محدودة يعتبر عقد عمل لمدة غير محدودة، و أن الحكم الذي قضى حسب ذلك لا يخالف المادة المعتمد عليها مما يجعل الوجه غير مؤسس ".

2- العلم و التوقيع: العلم عنصر من عناصر الرضا في التعاقد و يستشف علم العامل بطبيعة العقد الذي يربطه بالمستخدم من خلال توقيعه عليه، غير انه يطرح السؤال هل أن عدم توقيع العامل للعقد يعتبر بمثابة انعدام للكتابة؟ لم ينص القانون

---

[63] قرار رقم 158393 مؤرخ في 1988/04/14 مذكور في مؤلف ذيب عبد السلام،المرجع السابق،ص 103.

[64] قرار رقم 194972 بتاريخ 11 افريل 2000،غير منشور.

الجزائري على إجراءات خاصة لتبليغ أو تسليم العقد، و لكن اعتبر الاجتهاد القضائي أن عدم التوقيع يعد بمثابة انعدام للكتابة.

و تجدر الإشارة إلى أن القانون الفرنسي اشترط أن يرسل العقد في ظرف يومين على الأكثر من تاريخ التشغيل، و ذلك عن طريق رسالة مضمنة الوصول أو بالتسليم مقابل إيصال. وقد اعتبر الاجتهاد القضائي الجزائري أن علاقة العمل تعتبر غير محددة المدة مادام أن عقد العمل محدد المدة لم يبلغ للعامل و من ذلك جاء في قرار[65] صادر عن المحكمة العليا: " ولكن حيث أن المحكمة لما استبعدت العقد الذي تمسك به الطاعن، اعتبرت أن علاقة العمل غير محدودة المدة استنادا إلى محضر التنصيب المؤرخ في 1994/09/14 و هو المحضر الذي لم ينازع فيه الطاعن، و بالتالي فان المحكمة أعطت أساسا قانونيا لحكمها لما قضت بإلغاء قرار التسريح المستند إلى عقد العمل المحدد المدة الذي لم يبلغ للمدعي..." .

ثانيا: الرقابة القضائية على عقد العمل محدد المدة من حيث الموضوع:

يمكننا أن نقسم هذه الرقابة إلى رقابة تنصب على مدى احترام طرفي العقد للقواعد القانونية التي تحكم عقد العمل محدد المدة بشكل صريح، و رقابة ملائمة تنصب على مسائل لم يتم تنظيمها بشكل صريح من قبل المشرع و سنتناول ذلك فيما يلي:

1- رقابة تطبيق القواعد الصريحة في عقد العمل محدد المدة: نقصد بها تلك الرقابة التي تتعلق بمدى مطابقة العقد المبرم بين العامل و المستخدم للنصوص القانونية التي تحكم علاقة العمل المحدد المدة، و من ذلك نذكر ما يلي:

- بموجب المادة 12 من القانون 90-11 ذكر سبب اللجوء إلى إبرام عقد محدد المدة، و تبين المادة 14 من نفس القانون أن إبرام عقد العمل محدد المدة خلافا لما تنص عليه المادة 12 يؤدي إلى اعتبار أن العقد غير محدد المدة،فسواء لم يتم ذكر

---

[65] قرار رقم 156816 بتاريخ 1998/02/10 مذكور في مؤلف ذيب عبد السلام،قانون العمل و التحولات الاقتصادية ، المرجع السابق،ص 105.

سبب إبرام العقد المحدد المدة أو ابرم خارج الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 فطبيعة العقد بعدما كانت مؤقتة تصبح دائمة.

و قد جاء في القرار[66] رقم 188773 بتاريخ 2000/03/14 عن الوجه الأول:"...كما أن قاضي الموضوع اعتمد على نص المادة 12 من القانون 90-11 لتبرير قضائه بقوله أن نوعية النشاط الذي تم تشغيل المدعى عليه فيه هو وظيفة مستمرة و غير مؤقتة خاصة و أن نفس المادة في فقرتها الأخيرة تسمح للمستخدم في حالة زيادة حجم العمل أن تبرم عقودا محددة المدة و هو الامر المتوفر في قضية الحال. لكن حيث يتبين عكس ما يدعيه الطاعن فالحكم المطعون فيه وقف عند نص المادة 12 من القانون 90-11 حيث عاين العمل المبرم بين الطرفين لم يتضمن مدة علاقة العمل و لا الأسباب و نوعية النشاط و الذي تم تشغيل المطعون ضده من اجله ذو طبيعة مستمرة غير مؤقتة.

و حيث انه من الثابت فقها و قضاءا أن العقود المبرمة لمدة محدودة مخالفة لنص المادة 12 من القانون 90-11 تتحول إلى عقود غير محدودة المدة وفقا لما نصت عليه 14 من نفس القانون و من ثم النعي بخلاف ذلك في غير محله"

- تطرح فترة التجربة تساؤلا في مجال التعاقد لمدة محددة و هو هل يمكن أن يحتوي عقد العمل محدد المدة على فترة التجربة؟ انه بالرجوع إلى قانون 90-11 المتضمن علاقة العمل الفردية لا نجد حكما خاصا بفترة التجربة في عقد العمل المحدد المدة، غير أننا نجد نصا عاما و المتمثل في نص المادة 18 التي تقضي بأنه "...يمكن أن يخضع العامل توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر..." انه بالنظر إلى عمومية النص، فانه لاشيء يمنع من المرور على فترة التجربة بالنسبة للعقود المحددة المدة[67]، هذا و سيما أن القانون يترك تحديد فترة التجربة لكل فئة من فئات العمال عن طريق التفاوض الجماعي، و هذا نظرا لاختلاف متطلبات و

---

[66] قرار صادر عن المحكمة العليا منشور م.ج، ع 02 لسنة 2001،ص 172.

[67] ذيب عبد السلام،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية،مرجع سابق،ص 106.

خصائص كل نشاط. الشيء الذي جعل تحديد هذه المدة من بين العناصر و المواضيع الأساسية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية للعمل.

غير انه و كما سبق ذكره، لا يوجد مانع من إجراء فترة التجربة في عقود العمل المحددة المدة لان هذا الرأي ينسجم و تفسير القانون. إلا انه من الناحية الواقعية يصبح إجراء فترة التجربة قليل الأهمية باعتبار أن عقد العمل المحدد المدة يكمن في اغلب الأحيان قصير المدة، إذ قد تنطبق مدته مع مدة التجربة، و هذا ما قد ينجر عنه تعسف المستخدم في إنهاء عقد العمل قبل انقضاء مدته بداعي عدم كفاءة العامل و عدم نجاحه ففي فترة التجربة.

إضافة إلى ذلك فان العامل في هذه الفترة لا يمكن أن يستفيد من بعض الوضعيات التي يستفيد منها العمال الآخرين مثل وضعية الانتداب، الاستيداع، إلا ما كان بحكم القانون كحالة الالتحاق بالخدمة الوطنية[68] .

- لقد ألزم القانون 90-11 ذكر المدة التي ابرم العقد من اجلها و ذلك ما تقتضيه المادة 12 منه، إذ كرس الاجتهاد القضائي أن عدم تحديد المدة بدقة يترتب عليه إعادة تكييف عقد العمل المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة،و مثال ذلك ذكر المدة بعبارة "نهاية الورشة"[69] . كما أن القانون 90-11 في مادته 12 يوجب تسبيب المدة، و تجدر الإشارة إلى أن القانون لم يحدد الحد الأدنى و لا الحد الأقصى لمدة العقد المؤقت.

و قد جاء في الاجتهاد القضائي[70] للمحكمة العليا " عن الوجه الوحيد المأخوذ من انعدام الأساس القانونية بدعوى أن المدعى عليه في الطعن تم تشغيله كعون بموجب عقد محدد المدة ابتداء من 1996/06/24 إلى غاية 1996/11/23 و بسبب إنشاء وحدة خاصة بالأمن ، إخطار بضرورة الالتحاق بها و لما رفض الالتحاق طرد من عمله. و حيث انه ردا على الوجه فان الحكم المطعون فيه لم

---

[68] المادتين 44؟43 من القانون النموذجي لعمال الادارات العمومية.

[69] بن صاري ياسين،المذكرة السابقة،ص 68.

[70] قرار رقم 193817 بتايخ 11 افريل 2000،غير منشور.

يأتي بشيء يخالف المادة 12، و أن المحكمة صرحت بخرق العقود المبرمة المقدمة للنقاش إحكام هذه المادة، بسبب أنها لا تتضمن المدة المتفق عليها كما فرضته الفقرة الأخيرة منها، مما يتبين أن الأسباب المقدمة من طرف الطاعنة في الوجه المثار، و أن تكون هي الدوافع التي جعلتها تبرم العقد المحدد المدة فإنها بعدم ذكرها في العقود جعلت تلك العقود مخالفة للمادة المذكورة و من ثم تتحول إلى عقود غير محددة المدة طبقا لمادة 14 من القانون 90-11، و هذا بالضبط ما جاء به الحكم الذي طبق المادة 12 تطبيقا سليما، و منه فالوجه غير مؤسس و يرفض ".

- أما ما يتعلق باستمرار العامل في مزاولة عملة بعد انتهاء اجل العقد، فاستنادا إلى الفقرة الثانية من المادة 11 من القانون 90-11، و التي تقضي بافتراض قيام علاقة عمل غير محددة المدة في حالة انعدام العقد المكتوب. و كذلك استنادا غالى المادة 14 من نفس القانون المذكور و التي تقضي باعتبار عقد العمل المحدد المدة عقدا غير محدد المدة و هذا في حالة مخالفته لإحكام قانون علاقات العمل و الأحكام الأخرى الواردة في القانون.

فانه بناءا على ذلك يتحول عقد العمل محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة،هذا وان الاجتهاد القضائي استقر على ان استمرار العامل في منصبه بالرغم من انتهاء اجل العقد يدل على إرادة الطرفين في إبرام عقد غير محدد المدة[71].

و هذه الحالة أكثر شيوعا من الناحية الميدانية، ذلك أن المستخدمين و رغم انتهاء اجل العقد إلا أنهم يغضون الطرف إما عمدا أو عن غير عمد على تجديد العقد أو إنهائه، مما انجر عنه أن المحاكم تعتبر الامر متعلقا بتجديد ضمني، و لكن بموجب عقد غير مكتوب، و هذا ما يترتب عليه إعادة تكييف العقد إلى عقد غير محدد المدة و قد جاء في الاجتهاد القضائي في قرار[72] للمحكمة العليا " حيث انه بمراجعة وثائق الدعوى و حيثيات الحكم المطعون فيه يتبين أن عقد العمل الذي

---

[71] ذيب عبد السلام،قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية،مرجع سابق،ص 119.

[72] قرار رقم 174041 بتاريخ 99/03/09 ،غير منشور.

كان بربط الطرفين انتهى في 1996/02/01، و بعد هذا التاريخ لم يتم تجديد العقد بينما المدعي استمر في العمل دون عقد إلى غاية تسريحه في 1996/04/30 و عليه فان علاقة العمل تغيرت إلى علاقة عمل غير محدودة المدة عملا بأحكام المادة 11 من القانون 90-11 المؤرخ في 1990/04/12، و هذا ما أشار إليه قاضي الحكم المطعون فيه، و عليه فان النعي بقصور الأسباب في غير محله مما يجعل الوجه غير مؤسس...".

2- رقابة الملائمة: يقصد برقابة الملائمة التي يتمتع بها القاضي تلك الرقابة التي لا تنصب على الأحكام و القواعد التي تضمنها القانون أو الاتفاقيات الجماعية، و لكن تنصب على مدى ملائمة اللجوء إلى إبرام عقد عمل محدد المدة، ذلك انه قد يرد العقد مكتوبا و متضمنا لحالة من الحالات المذكورة بالمادة 12، إلا أن ذلك لا يعني بصفة مطلقة أن العقد لا يخلو من تعسف، من جانب المستخدم و سنتناول من ذلك بعض الحالات.

- حالة لجوء المستخدم إلى التجديد المستمر للعقد المحدد المدة: لم ينص القانون 90-11 على فكرة تجديد العقد أكثر من مرة، و هذا عكس ما تضمنه القانون 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية و الملغي بالقانون 90-11 و الذي كان يقضي بأنه لا يمكن تجدد علاقة العمل أكثر من مرة، و إذا جددت أكثر من مرة أصبحت غير محددة المدة.

غير انه و ما دام أن القانون 90-11 سكت عن هذه المسالة. و استنادا إلى المبادئ العامة للقانون، فان طرفي العقد يمكنهما أن يبرما عقودا أخرى محددة المدة، و لقد كرس الاجتهاد القضائي الجزائري ذلك في أن التجديد ممكن دون تحديد عدد مراته، و لكن في حدود يجب أن تكون معقولة، و بذلك فهو خاضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع[73] و اعتبر الاجتهاد القضائي أن تجديد العقد لا

---

[73] ذيب عبد السلام،مرجع سابق،ص 111.

يعطي له طابع الاستمرارية لينقلب إلى عقد غير محدد المدة وقد جاء في قرار[74] صادر عن المحكمة العليا: "و حيث أن عقد العمل المحدد المدة و لو جدد مرة أخرى في ظل التشريع الجديد فلا يعطي له طبيعة الاستمرارية ليصبح عقدا محدد المدة كما كان الشأن في ذلك في ظل التشريع القديم قانون 82-06... ".

و يمكن الإشارة إلى أن القضاء في مصر ذهب إلى أن انصراف نية المتعاقدين منذ بدء التعاقد إلى تجديد العقد المحدد المدة مرات متوالية، لم يحدد عددها يجعل هذا التعاقد منذ بدايته غير محدد المدة[75]. و يمكننا أن نتساءل متى يكون التجديد المستمر للعقد خاضعا للسلطة التقديرية للقاضي؟

إن العقد المحدد المدة الذي يرتبط به العامل مع المستخدم ينتهي بانتهاء المدة، التي ابرم من اجلها طالما جاء موافقا للأحكام المنصوص عليها قانونا، و مع ذلك لا يمنع أن يرتبط العامل مع المستخدم بعقود متتالية و محددة المدة تتضمن نفس النشاط.

و لكن إذا كانت هذه العقود المتتالية يوجد بينها فارق زمني مبررة من حيث قيام السبب الموجب لها، فان العقود المتتالية التي لا يفصل بينها فارق زمني معتبر غير مبررة، على أساس أن السبب الذي يؤدي إلى إبرامها بصبح متسما بالديمومة، مما يجعله خارج الحالات المنصوص عليها بالمادة 12. و مثال ذلك أن يبرم عقد عمل محدد المدة بسبب تزايد العمل، و كلما انتهت مدته تم تجديده مرة أخرى و بنفس المدة.

ففي هذا المثال، وان كان سبب العقد الأول مبرر فان تواصل السبب و إبرام عقود أخرى محددة المدة و متوالية غير مبررة، باعتبار أن ذلك سيخرج عقد العمل المحدد المدة من كونه نظام استثنائي ليصبح القاعدة، ثم أن خضوع التجديد المستمر للسلطة التقديرية للقاضي، و ذلك برقابة القاضي لمدى ملائمة السبب الذي

---

[74] قرار رقم 191290 بتاريخ 11افريل2000،غير منشور.

[75] عصمت هواري،قضاء النقض في منازعات العمل و التامينات الاجتماعية،دار الكتاب الحديث،الجزء الاول (بدون سنة)،ص 19.

ينتج عنه التجديد المستمر للعقد يحد من التجاء المستخدمين إلى فكرة التجديد المستمر لعقود العمل المحددة المدة.

- فيما يخص مسالة انطباق مدة العقد مع السبب المذكور في العقد: لم يأتي القانون و لا التنظيم بأية أحكام تبين مدة العقد الموافقة لكل حالة من الحالات، التي تكون محلا للعقد المحدد المدة كما انه لم يتم النص على أية معايير يمكن الاهتداء بها. و من ثمة تصبح خاضعة لتقدير القاضي. كما يجب الإشارة أن عدم تطبيق قواعد العمل محدد المدة قد ينتج عنه عقوبات جزائية و قد نصت المادة 146 مكرر من القانون 90-11 و التي أدرجت بموجب الامر 96-21 على: " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحددة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج – 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات".

أما ما يتعلق باركان هذه الجريمة فانه بقيام الركن المادي، و هو إبرام عقد العمل محدد المدة خارج الحالات المنصوص عليها بالمادة 12،يكفي لقيام الجريمة ذلك إن الجريمة هي مخالفة و أن إثباتها بمحاضر يعتبر دليل إثبات إلى أن يقوم الدليل العكسي و هذا ما نصت عليه المادة 400 من قانون الإجراءات الجزائية و الاختصاص يعود إلى قسم المخالفات و فد نصت المادة 139 من القانون 90-11 على حالة العود و قضت على انه تضاعف الغرامة في حالة العود فيما يخص المخالفات و يعتبر عودا، إذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال ألاثني عشر شهرا السابقة للواقعة اللاحقة.

خاتمة

لقد أضفى المشرع من خلال القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية مرونة أكثر في عالم الشغل، و ذلك بفتحه الباب أكثر لإبرام عقود العمل المحددة المدة، و هذا تماشيا مع مبادئ اقتصاد السوق، و في جهة مقابلة رسم لذلك حدودا من منطلق أن نظام التعاقد المحدد المدة نظام استثنائي، غير أن هذه الفكرة لم تترجم بصفة واضحة و دقيقة نظرا لما يشوب ذلك من الغموض و النقص، و خاصة على مستوى النصوص التشريعية و لأنه من الواضح أن يخضع عقد العمل محدد المدة كما مر علينا في قسط كبير منه للقواعد العامة التي تطبق على عقود العمل سواء كانت عقودا مؤقتة أو دائمة، إلا أن ذلك لا يعني عدم تقرير أحكام و قواعد تتفق وطبيعة هذا العقد، و خاصة ما ارتبط منها بسريان عقد العمل و من ذلك:

إن القانون لم يبين ما إذا كانت عقود العمل المحددة المدة تخضع لفترة التجربة أم لا. و رغم عدم وجود نص يبرز ذلك إلا أننا نقول أن الصفة المؤقتة في عقد العمل تسمح بعدم تقرير فترة التجربة.

ثم أن مسالة تعليق علاقة العمل لأي سبب كان لمدة أطول من مدة العقد، لم تنظم بشكل يسمح بمعرفة حقوق العامل، بعد زوال السبب المؤدي لتعليق العمل و في جانب الآثار نجد أن القانون 90-11 لا يفرق بين أثار عقد العمل محدد المدة و غير محدد المدة مما يؤدي أحيانا إلى وجود إشكالات ترتبط و الطبيعة المؤقتة لعقد العمل و من ذلك:

ما تعلق بممارسة الحق النقابي، واكتساب المنظمة النقابية الصفة التمثيلية داخلة المؤسسة أين يشترط أن تظم المؤسسة على الأقل 20% من العمال، و لم يبين القانون ما إذا كان الامر يتعلق ذلك أيضا بالعمال الذين يربطهم عقد عمل محدد المدة مع المؤسسة المستخدمة، أين يشترط في العامل اقدمية سنة على الأقل، و كذلك الشأن بالنسبة أحقية العمل في التكوين المهني.

و أننا نلاحظ أن تدخل المشرع أثناء تقريره للقواعد التي تنظم عقد العمل محدد المدة لم يف بالغرض المتوخى، و اتسمت أحكامه بالغموض، و يتجلى ذلك من خلال الحالات المذكورة على سبيل الحصر و التي يسمح فيها باللجوء إلى إبرام عقود عمل محدد المدة طبقا للمادة 12 من القانون 90-11 و لم يتم تحديد المقصود بالأشغال أو الخدمات غير المتجددة، ولا مصير العامل غير مثبت الذي يتم استخلافه، و لا تحديد معنى الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع، إلى جانب ذلك و رغم ذكر الأسباب الموسمية إلا انه لم يتم تعريفها و لا تحديد مدة الموسم مثلما كان عليه الشأن في القانون 82-06.

ثم أن التعديل الذي جاء به الامر 96-21 لم يبرز بدقة ما المقصود بالنشاطات أو الإشغال ذات المدة المحدودة أو المؤقتة بحكم طبيعتها، غير انه يستنتج من ذلك أن المشرع أراد أن يفتح المجال أكثر لإبرام عقود عمل محددة المدة، و لذلك نرى انه كان من المحبذ أن يدرج فقرة يسمح فيها للاتفاقيات الجماعية للعمل بإدراج حالات أخرى يمكن إبرام عقود عمل محددة المدة بشأنها.

كما نرى انه لا يوجد مانع من تحديد بعض النشاطات التي يجوز فيها إبرام عقود عمل محددة المدة مثلما فعله القانون الفرنسي، لان غياب ذلك يؤدي إلى ظهور اجتهادات قضائية متعارضة فيما يخص عدم جواز إبرام عقود محددة المدة في بعض النشاطات.

كما انه برجوعنا إلى قرارات المحكمة العليا و جدنا إن القاضي ملزم في اغلب الأحيان بالرجوع إلى القواعد العامة، و النظر ما إذا كانت تتماشى و الطبيعة المؤقتة لعقد العمل المحدد المدة، و لجوئه أحيانا إلى تفسير حالات المادة 12 من القانون 90-11 و مطابقتها مع الوقائع المعروضة أمامه و قد قرر القضاء أن تجديد عقود العمل محددة المدة لعدة مرات لا يضفي عليه طابع الديمومة، و في ذلك توافق مع التطورات الاقتصادية و التماشي مع مصالح أطراف عقد العمل و توخيا للصالح العام.

و في الأخير فان المشرع مدعو إلي سن أحكام قانونية تحيط بالجوانب المختلفة لعقد العمل محدد المدة و خاصة ما تعلق منها بتغيير علاقة العمل او تعليقها او الآثار المترتبة عليها، أو إلى تنظيم هذا النوع من عقود العمل بتشريع خاص، لسد النقص و إيضاح المقصود بحالات المادة 12، لا سيما و أن اللجوء إلى هذا الأسلوب من التعاقد أصبح سائدا أكثر في الواقع، و هذا في ظل تفشي ظاهرة البطالة و ازدياد الطلب على العمل.

قائمة المراجع:

النصوص القانونية:

- القانون 81-10 المؤرخ في 01 جويلية 1981، الجريدة الرسمية رقم28 الصادرة بتاريخ 14 جويلية 1981.

- المادة 21 من القانون 90-04 المؤرخ في فبراير سنة 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

- المادة 11/فقرة 01 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

- نص المادة 12 مكرر من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

- المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 26ماي 1994 يحدث التامين على البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لاسباب اقتصادية،جريدة رسمية رقم34،لسنة 1994.

- المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 1994/05/26 المحدث للتقاعد المسبق، جريدة رسمية 34.

- دستور 1996 و لا سيما المواد 54-55-56-57-58-59.

- المادة 156 من القانون 90-11 و كذلك المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم يها المستخدمون و محتواها،جريدة رسمية رقم 17 المؤرخة في 1996.

- المادة 120 من القانون 90-11.

- المادة 17 من القانون 90-11.

- المادة 64 من القانون 90-11 التي تنص على حالات تعليق علاقة العمل.

- المواد 27و13 من قانون الاجراءات الجزائية.

- المادتين 44و43 من القانون النموذجي لعمال الادارات العمومية.

الفقه:

اولا: باللغة العربية:

- احمية سليمان، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،الجزائر، 1994.

- احمية سليمان، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي،بحث مقارن في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر.(بدون سنة)

- بن صاري ياسين، مذكرة نهاية التربص تخصص قانون الاعمال بعنوان " النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة بين التشريعين الجزائري و الفرنسي" المعهد الوطني للعمل، الدفعة الثانية.

- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، دار الحامد للنشر، عمان، 2011.

- بالمبهوب عبد الناصر،تحديد مدة العمل في التشريع الجزائري،موقع الانترنت:

http://member.miltimmania.fr/belmihoub abdenaser/chapitre1.htm

- حقوق العمال عند المرض، موقع الانترنت:

http//montana el chourouk onlin.com/archive/index.php.

- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة، الجزائر، 2003.

عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

- عبد الحليم اكمون، تحرير العقود الادارية و المهنية في ظل تشريع العمل و القانون الاداري، قصر الكتاب، البليدة، 2007.

- عصمت هواري، قضاء النقض في منازعات العمل و التامينات الاجتماعية،دار الكتاب الحديث، الجزء الاول (بدون سنة).

- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، الاردن، 2011.

- قاوي الزهور، مذكرة نهاية التربص " النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة نظام استثنائي "، المعهد الوطني للعمل، الدفعة الاولى، 2001/2000.

- قرين الطاهر، تطور عقد العمل في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة،2005/2004.

- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قالمة،1992.

- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، دار الجامعة، الاسكندرية، 2003.

ثانيا: باللغة الفرنسية:

- koriche Mohamed Nasser Eddine, droit du travail, office des publication universitaire, tom1,Alger 2009.

- teyeb belloula, le droit du travail, op.cit.

- véronique Roy, droit du travail 2003,dunod, France 2003.

القضاء:

- قرار رقم 158393 المؤرخ في 14 افريل 1988 مذكور في مؤلف ديب عبد السلام.

- قرار منشور بالمجلة القضائية العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية " منازعات العمل و المان الاجتماعي" لسنة 1997،ص 157.

- قرار صادر عن المحكمة العليا منشور بالمجلة القضائية العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية " منازعات العمل و الضمان الاجتماعي" لسنة 1997،ص 169.

- قرار منشور بالمجلة القضائية، العدد الخاص بالغرفة الاجتماعية " منازعات العمل و الضمان الاجتماعي" لستة 1997.

- قرار رقم 194972 المؤرخ في 11 افريل 2000، غير منشور.

- قرار صادر عن المحكمة العليا منشور بالمجلة القضائية العدد 02 المؤرخ في 2001.

الفهرس: